

دور المرأة في تنمية الموارد البشرية

إعداد

الدكتور ممدوح سعد الدوسري

دور المرأة في
تنمية الموارد البشرية

إعداد الدكتور/ ممدوح سعد الدوسري

دور المرأة
في تنمية الموارد البشرية

إعـداد : د. ممدوح سعد الدوسري

الناشر : دار التأصيل للبحث والترجمة
والنشر والتوزيع
القاهرة

☎ ٢٢٨٧٠٩٣٥ (٠٢) - ٢٢٧٤١٠١٧ (٠٢) / ٠٠٢
٠٠٢/٠١٠١٧٠٧٦٤٠

صف وتصميم الكتـاب : نجلاء عـزت محمـد
تصميم الغـــلاف : نهى عمر أبو المعاطي
الإشراف الفني والعلمي : إيهاب مصطفى كمال
كامـل أحمـد كامـل

عدد الصفحات (٢١٦)
مقاس ص ١٧ ٢٤سم.
ردمك : ١-١-٠١- ٦٣٢٢-٩٧٧-٩٧٨
رقم الإيداع : ٢٠٠٨/١٧١٣٠
١-المرأة وإدارة الأعمال.
أ-العنوان.
ديوي : ٦٥٨,٠٤١
الطبعة الأولى ١٤٢٩هـ/٢٠٠٨م

بسم الله الرحمن الرحيم

شكر وتقدير

أود أن أشكر كل أساتذتي وكل من
ساعدني في إعداد هذا البحث وأخص
بالشكر والتقدير

الدكتور / إبراهيم بن ضاحي الضاحي

والدكتور/ إبراهيم الفقي

وذلك لتوجيهاتها القيمة والمستمرة منذ بداية
البحث حتى نهايته

وأتمنى من الله أن أكون قد قدمت عملًا يرضي
الله ﷻ، وأن يكون إضافة علمية مثمرة لخدمة أبناء
الوطن الحبيب.

الفقير إلى عفو ربه

ممدوح سعد الدوسري

١٥/ ٠٩/ ١٤٢٧هـ - ٠٨/ ١٠/ ٢٠٠٦م

إهداء

أهدي هذا

العمل إلى كل

من والدي رحمه الله

ووالدتي حفظها الله

وزوجتي وأبنائي الذين

ساعدوني بكل ما يملكون من

وقت وجهد ، وإخوتي وأخواتي

وأساتذتي وكل من ساعدني على إعداد

هذا العمل .

الفقير إلى عفو ربه

ممدوح سعد الدوسري

١٥/ ٠٩/ ١٤٢٧هـ - ٠٨/ ١٠/ ٢٠٠٦م

بسم الله الرحمن الرحيم

تقديم د/ إبراهيم الفقي

الصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وأصحابه أجمعين .

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد ،

لكي يصل الإنسان إلى الاتزان يجب عليه أولا أن يوطد علاقته مع الله ﷻ بنية صافية وقلب خاشع ، ويتوكل عليه سبحانه وتعالى حق التوكل ، ثم يتحلى بالأخلاق الحميدة وسلوكياتها التي تعلمناها من رسول الله محمد ﷺ ، ثم بعد ذلك يهتم بصحته البدنية والنفسية والذهنية ، وبذلك فهو يبعد عن كل ما يضر بالصحة ويغذي جسده بأسلوب تغذية يعطيه نشاطًا وحيوية وصحة ، وأيضًا يغذي ذهنه بالقرآن الكريم والسنة النبوية ويكون متفتحًا للعلم والنمو .

وبذلك كانت التنمية البشرية من أهم احتياجات الإنسان في كل مكان على الأرض ، بل ويطالب بها علماء العالم والمسئولون في كافة المجالات . . وعندما قرأت هذا البحث وجدته من أكثر الأبحاث فائدة لما يحتويه

من معلومات قيمة وأفكار مرتبة ومنظمة وضعها الكاتب في كلمات بسيطة يستطيع أي إنسان أن يفهمها . . . والحقيقة أن **الدكتور ممدوح الدوسري** قد اختار موضوعًا من أهم المواضيع وهي التنمية البشرية وكيف تستفيد منها المرأة بطريقة متزنة وفعالة حتى ينهض بقدرات المرأة الرائعة ويستخدمها في تحقيق الأهداف في كافة المجالات . . . فعندما تنمو المرأة روحانيًا وذهنيًا ونفسيًا تصبح فعالياتها ونفعها لنفسها ولعائلتها ولوطنها أكبر مما يستطيع أي إنسان أن يتخيل .

لذلك اهتم العالم الأوربي بثقافة المرأة ، فنجدها في شتى المجالات مهما كانت صعبة ، فأصبحت المرأة الآن قوية ذهنيًا وروحانيًا .

وأنا شخصيًا أهنئ السيد **الدكتور/ ممدوح سعد الدوسري** على عمله الرائع وأشجع الجميع أن يقرءوا هذا العمل ويستفيدوا منه .

وأدعو له الله ﷻ أن يجعل عمله هذا في ميزان حسناته .

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته .

د . إبراهيم محمد الفقي

القاهرة ٢٣ نوفمبر ٢٠٠٦م

مع تحياتي

تقديم

بسم الله الرحمن الرحيم
والصلاة والسلام على أشرف المرسلين
سيدنا محمد وعلى آله وأصحابه أجمعين

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

حتى يصل الإنسان إلى الاتزان يجب عليه أولاً أن يوجد علاقته مع الله عز وجل بتقربه إليه وتجنب ما يغضبه ويتوكل عليه سبحانه وتعالى حق التوكل. ثم يتحلى بالأخلاق الحميدة والسلوكيات التي تعلمناها من رسول الله محمد صلى الله عليه وسلم، ثم بعد ذلك يهتم بصحته البدنية والنفسية والذهنية وبذلك سوف يبتعد عنه كل ما يضر بالصحة ويغذي جسده بأسلوب تغذية صحيح نشاطاً وحيوياً وصحة وأيضاً يغذي ذهنه بالقرآن الكريم والسنة النبوية ويكون متفتحاً للعلم والنور.

وبذلك كانت التنمية البشرية من أهم احتياجات الإنسان في كل مكان وليس رفاهية بل ويطالب بها علماء النفس والمسؤولين في كافة المجالات.. وعندما قرأت هذا الكتاب وجدته من أكثر الكتب فائدة لما يحتويه من معلومات علمية وأفكار مرتبة ومنظمة ويصل الكاتب من خلال كلمات بسيطة يستطيع أن يستوعبها أي شخص.. والحقيقة أن الدكتور ممدوح الدوسري اختار موضوعاً من أهم المواضيع وهو التنمية البشرية وسوف تستفيد منه المرأة بطريقة قوية وفعالة حيث سيهتم بقدرات المرأة الذاتية وتستخدمها في تحقيق الأهداف في كافة المجالات.. فعندما تتمتع المرأة روحانياً وذهنياً ونفسياً تكون فعالة ليس فقط لنفسها ولعائلتها ولمجتمعها بأكمله تستطيع أن تحقق أي شيء. لذلك اهتم العالم الأوروبي بثقافة المرأة فنجدها في شتى المجالات مهما كانت صعبة فأصبحت المرأة الآن قوية ذهنياً وروحانياً وإنما شخصياً أهنئ السيد الدكتور ممدوح سعد الدوسري على ما حققه من نجاحات رائعة وأتمنى للجميع أن يقرأوا هذا العمل ويستفيدوا منه

وأدعو الله عز وجل أن يجعل عمله هذا في ميزان حسناته.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

د. إبراهيم محمد الفقي

القاهرة ٢٢ نوفمبر ٢٠٠٦

مقدمة

إن دراسة الانخفاض الرهيب لمساهمة المرأة السعودية في سوق العمل في مجالاته المختلفة توضح أهمية دراسة تنمية الموارد البشرية النسائية .

فلتشخيص الداء لابد من دراسة العوامل المؤثرة في عدم المشاركة الفعالة للمرأة ، نحتاج إلى تنمية هذه المشاركة وزيادة إسهامات المرأة في الحياة العامة والمجتمع المدني .

تتناول الدراسة موضوع عمل المرأة ودورها المفقود في تنمية الموارد البشرية ، حيث بدأت المرأة تشارك في كافة الميادين وتثبت نجاحها يومًا بعد يوم ؛ لذا فإننا نحتاج إلى مد يد العون لهذا القطاع العريض من المجتمع ؛ وذلك لأن استقراء الواقع يظهر أن عمل المرأة لم يعد ترفيهًا أو شغلًا لوقت الفراغ بل أصبح ضرورة لبعض الفتيات في مجتمع اليوم ، والهدف من ذلك هو توفير الحياة الكريمة لفتياتنا ، وأن تعمل المرأة خير من أن تسأل الناس أعطوها أو منعوها .

يؤمن الباحث أن تنمية الموارد البشرية تحتاج إلى المشاركة الفعالة من جانب

مسئولي الدولة وصناع القرار ومنظمات المجتمع المدني ومن رجال الأعمال والأسرة ، فكلٌّ في مكانه يمكن أن يقدم العون ويساعد على تطوير مجتمعنا ككل بحيث تتبوأ المرأة مكانتها الريادية في سوق العمل وفق الضوابط الشرعية والأخلاقيات الاجتماعية حفاظًا على المرأة عمومًا .

ومن المعلوم أن التغيرات الاجتماعية والاقتصادية أثرت على تركيبة البيت السعودي ؛ لذا أصبح من الضرورة بمكان أن تعمل المرأة وتشارك في صناعة الحياة ، وقد كانت المرأة من قبل الطفرة الأولى تعمل سواء في البادية أو الريف بجانب الرجل وتشارك مشاركة فعالة في مجتمعها الأول ، ثم أصبحت المرأة تشكو الفراغ في المجتمع الحضري الآن ، أو لا تعمل بالرغم من إكمالها التعليم الثانوي أو الجامعي وتشكو البطالة ، فلابد أن تتكاتف الجهود من أجل تنمية الموارد البشرية وتفعيل دورها بشكل ملموس في مجتمع اليوم .

والغرض الأساسي هو زيادة مشاركة المرأة في الحياة العملية ؛ وذلك لرفع مستوى المشاركة في القوى الوطنية العاملة ، ليكون لها دور أوسع وأكثر فاعلية في تحقيق التنمية الاقتصادية من خلال إيجاد ميادين جديدة وتوسيع المجالات المتاحة حاليًا ، ومن أجل خلق فرص عمل تستوعب المواطنات اللائي يرغبن في دخول سوق العمل بما لا يتعارض مع وضعهن الشرعي والاجتماعي .

فلابد من إيجاد ميادين جديدة لتوفير الفرص الوظيفية المناسبة للمرأة السعودية مع الحفاظ على الضوابط الشرعية والاجتماعية والاستفادة من التطور التقني والتكنولوجي .

ولتحقيق تلك الأهداف لابد من تعديل سياسة تعليم البنات ، بحيث يتم إرشادهن منذ مراحل التعليم الأولى إلى حاجة السوق الفعلية ورسم سياسة التخصصات الجامعية باستراتيجية مشتركة بين الأجهزة المختصة بالتعليم بحيث يحدد القبول فيها حسب حاجة سوق العمل الفعلية ويهدف هذا إلى تأهيل الفتيات للتدريب على ممارسة وإتقان مهارات العمل ، ولا يتحقق ذلك إلا بتوفير مكان عمل مناسب وفق الضوابط الشرعية للمجتمع السعودي .

تنقسم الدراسة إلى ثلاثة أقسام : يتناول القسم الأول مقدمة عن الموضوع ومشكلة وفرضيات الدراسة .

بينما ينقسم القسم الثاني إلى ثلاثة فصول : يتناول الفصل الأول تعليم المرأة ، يليه مرحلة تدريب المرأة ، ثم عمل المرأة يأتي في المرحلة الثالثة .

ويتناول القسم الثالث ، الدراسة الميدانية ، وهي عبارة عن عينة من النساء العاملات وآرائهن حول عمل المرأة التي تثبت فرضيات الدراسة أنه يرتقي بمستوى الأسرة

عمومًا ويكفي الأسرة ماديًا ومعنويًا؛ حيث إنه يوفر الاحتياجات المادية ويشعر المرأة بالثقة بالذات؛ لذا يعتبر عمل المرأة أحد عوامل نمو المجتمع ونهضته إذا تم تنميته وتطبيقه بشكل صحيح يتلاءم مع طبيعة المجتمع السعودي وفق الضوابط الشرعية السليمة.

* * *

القسم الأول

- مشكلة البحث
- موضوع الدراسة وأهميته
- أهمية البحث
- أهداف البحث
- فرضيات البحث
- منهجية البحث
- عينة الدراسة
- مصطلحات البحث
- الدراسات السابقة

(١)
مشكلة البحث

لماذا ننسى الماضي ؟

فقد ظلت المرأة السعودية تعمل لفترة طويلة من الزمن مع زوجها وتسانده في كل شئون حياته العملية ، سواء أكانت تعيش في الأرياف أو البوادي ، لقد جاءت نصوص الشريعة بعمومها مخاطبة للجنسين الرجال والنساء إلا ما نص الشارع على تخصيصه .

جعل الله تعالى النساء شقائق الرجال فكل منهم يعمل لإحياء الخلافة في الأرض ، وإذا كان الإسلام قد رفع عن المرأة بعض التكاليف الشرعية فهو للرفق بها ومراعاة أنوثتها وتكوينها ورحمة بها .

فالمهمة الملقاة على عاتق المرأة من حمل وولادة وتربية النشء لا يقوى عليها أشد الرجال ، فلكل جنس صفاته وقدراته .

والمفاهيم الشرعية التي قامت عليها علاقة الرجل بالمرأة ومطالبتها بالتعلم ، كما في حديث أمنا عائشة رضي الله عنها حينما قالت : «**نعم النساء نساء الأنصار لم يمنعهن الحياء أن يتفقهن في الدين**»[1] .

---

(١) سنن ابن ماجه ، كتاب الطهارة وسننها ، حديث رقم ٦٤٢ .

وقال الله تعالى: ﴿ مَنْ عَمِلَ صَٰلِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُۥ حَيَوٰةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا۟ يَعْمَلُونَ ﴾ [النحل: ٩٧].

ولكن هناك أولويات تأتي الأمومة في مقدمتها، تليها الحفاظ على الأسرة باعتبارها اللبنة الأساسية في بناء المجتمع، ثم يأتي في المقام الثالث المشاركة خارج المنزل في الوظائف والأعمال المختلفة.

لقد كان من نساء المسلمين في الأجيال الفاضلة عالمات ومعلمات وعاملات لهن فضلهن وقدرهن.

وكان الصحابة يعرفون لأمهات المؤمنين حقهن ويعملون بنصحهن ويسألونهن عما جهلوه من أمور دينهم.

كما كان من النساء عاملات حتى في عصر الرسول ﷺ فقد ضارب رسول الله بمال خديجة رضي الله عنها، وثبت أن امرأة من الأنصار وهي قيلة أم بني أنمار قالت: «أتيت رسول الله ﷺ في بعض عُمَره عند المروة فقلت: يا رسول الله إني امرأة أبيع وأشتري، فإذا أردت أن أبتاع الشيء سمت به أقل مما أريد ثم زدت حتى أبلغ الذي أريد، وإذا أردت أن أبيع الشيء سمت به أكثر من

الذي أريد ثم وضعت حتى أبلغ الذي أريد؛ فقال رسول الله ﷺ: «**لا تفعلي يا قيلة إذا أردت أن تبتاعي شيئًا فاستامي به الذي تريدين أعطيت أو منعت وإذا أردت أن تبيعي شيئًا فاستامي به الذي تريدين أعطيت أو منعت**»(١).

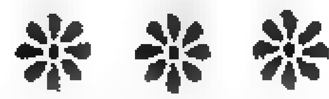
حفظت حقوق المرأة الخاصة مثل احترامها وأخذ رأيها في الزواج بحيث لا تنكح إلا بعد أن تصرح برضاها وقبولها ويؤخذ رضا البنت، كذلك كفل الإسلام للمرأة أهليتها في تصرفاتها المالية وحقوقها الملكية في صداقها وإرثها وكسبها.

وبعد طفرة البترول قلت مساهمة المرأة في العمل بشكل كبير، وظلت لسنوات طويلة منحصرة في بيتها، ومع التقدم العلمي والطفرة التكنولوجية التي انتشرت في العالم أجمع، وأصبح العالم كما لو كان قرية صغيرة، كل يرى ويشاهد المرأة في المجتمع مشاركة في صناعة الحياة بشكل فعال، فلماذا لا تشارك المرأة في المملكة العربية السعودية بهذه الفاعلية بدلًا من استقدام العمالة الوافدة وإرهاق كاهل الدولة برواتب وتحويلات العمالة الأجنبية؟!

---

(١) سنن ابن ماجه، كتاب التجارات، باب السوم، حديث رقم ٢٢٠٤.

وقد سعت حكومة المملكة العربية السعودية في نشر العلم والحث عليه ؛ إيمانًا منها بأن العلم حق مكفول لكل إنسان يتساوىٰ فيه الرجل والمرأة ، وخاضت المرأة في مجال التعليم بمختلف مستوياته الثانوية والجامعية ، وبسبب التغير السريع في المجتمع وانتشار العلم والمعرفة سمحت للمرأة بالدخول إلىٰ سوق العمل ، وها هي تشارك الآن في كثير من القطاعات ، ولكن هل هذه المشاركة كافية حيث توجد مئات الآلاف من الخريجات اللائي لا يجدن فرصة عمل تناسبهن مع تجاهل وإغفال بالغ من القطاع العام والخاص لمشاركة المرأة السعودية في العمل ، فكل المجتمع بمؤسساته وهيئاته ومواطنيه مسئول عن هذا التقصير ، فلابد من السعي لخلق بيئة مناسبة لمشاركة المرأة في الحياة العملية .



(٢)
موضوع الدراسة وأهميته

تتناول الدراسة موضوعًا من أهم موضوعات عمل المرأة، ألا وهو الموضوع الخاص بتنمية الموارد البشرية النسائية في المملكة العربية السعودية، فهذا الموضوع على جانب كبير من الأهمية إذ إنه يشغل حيزًا كبيرًا من الاهتمام على صعيد المرأة والرجل والأسرة وجهات العمل، وكذلك على صعيد واضعي السياسات وصناع القرار في الوطن.

فقد زادت مشاركة المرأة في الحياة العملية بشكل واضح وملموس، وكسرت الكثير من الحواجز التي كانت تعتبر في مجتمع الأمس ضربًا من ضروب الخيال أن تتعلم المرأة في الجامعات أو تخرج إلى سوق العمل، وهذا يبرز دور الوعي المجتمعي الكبير بأهمية التعليم، حيث إن المرأة المتعلمة أكثر حظًا في الحصول على فرصة عمل مناسبة تبعًا لمستواها التعليمي، وأن تعمل وتفيد نفسها وأسرتها كثيرًا، وقد حصلت الكثير من فتياتنا على شهادات جامعية وغيرها، ولكن للأسف يقفن في قطار البطالة ينتظرن التوظيف، على الرغم من اعتماد أصحاب الأعمال على العمالة الوافدة متجاهلين أبناء وبنات الوطن، زاعمين أن هؤلاء الخريجات ليس لديهن الخبرة

الكافية في العمل ، ويرجع هذا إلى قصور في التعليم أو التدريب أو التوجه المجتمعي ككل .

فلابد من تقديم تقويم موضوعي لواقع عمل المرأة ومشاركتها في نهضة المجتمع ، وكيف نفعِّل مشاركتها في القطاع الحكومي والأهلي .

ويتناول البحث الدراسة الوصفية والتحليلية للعوامل التي تؤثر على تفعيل مساهمة المرأة السعودية في تنمية الموارد البشرية .

وتركز الدراسة على تناول الواقع الميداني للمجتمع من خلال استبيانات ومن خلال تحليل دراسات سابقة تناولت عمل المرأة ككل .



(٣)
أهمية البحث

تتضح أهمية البحث من خلال المؤشرات التالية:

١ - توفير معلومات واقعية من واقع المجتمع السعودي لتساعد الباحثين والمهتمين بشئون المرأة وكذلك صناع القرار على الانتباه لما تمر به خريجات الجامعات أو حتى النساء العاملات وسيدات الأعمال ؛ وذلك بغرض تحسين مساهمة المرأة في سوق العمالة الوطنية .

٢ - التركيز على العوامل المساعدة في تنمية الموارد البشرية النسائية من تعليم وتدريب وعمل .

٣ - امتداد نتائج البحث وتوصياته إلى أبعاد أخرى جديدة تدفع الباحثين إلى الحوار الفكري حولها من أجل تحقيق تنمية بشرية جيدة للعنصر النسائي .



(٤) أهداف البحث

يهدف البحث بصفة عامة إلى عرض خلفية عامة عن المرأة السعودية والخلفيات الثقافية لها بالإضافة إلى الوسائل النظرية والعملية التي تساعد على تنمية الموارد البشرية النسائية ، ابتداءً من التعليم والتدريب وانتهاء بالتوظيف ، مع ضمان كافة حقوق المرأة ، ويتحقق ذلك من خلال :

- التعرف على أساليب تنمية الموارد البشرية النسائية .
- دور المرأة في مجتمع اليوم .
- مشاركة المرأة في القطاع الخاص .
- تقديم أحدث وسائل التعليم والتدريب لزيادة الوعي .
- التركيز على الحاجة الفعلية لسوق العمل ؛ وبذلك يبدأ التأهيل والتعليم والتدريب .
- إعداد برامج تدريبية مكثفة لإعداد الخريجات عمومًا بعد المرحلة الثانوية أو الجامعية للدخول إلى سوق العمل .
- نشر الوعي في المجتمع والتأكيد على ضمان توفير البيئة المناسبة لاستيعاب الكوادر الوطنية للعمل ، مع طرح آراء معارضة عمل المرأة ، وذلك من خلال توفير مكان عمل مناسب يحافظ على المرأة ويقيها شر الاختلاط وغيره .

وتحديدًا يهدف البحث إلى:

١ -عرض العوائق والحلول التي تقف حجر عثرة في طريق عمل المرأة السعودية وذلك يرجع إلى قصور في التعليم أو التدريب .

٢- معرفة مدى مساهمة المرأة السعودية في العمل في المملكة العربية السعودية واقتراح الحلول لمشكلاتها .

٣- مقارنة أعداد العمالة الأجنبية الوافدة بالعمالة الوطنية . . وما هو السبب وراء عدم توظيف الخريجات السعوديات .

٤ - معرفة التخصصات المتاحة وغير المتاحة أمام البنات في سوق العمل السعودي .

٥ - اقتراح فتح قسم نسائي في كل مؤسسات الدولة لدعم الفتيات الخريجات وسيدات الأعمال .

❊ ❊ ❊

(٥)

فرضيات البحث

تتركز أسئلة البحث في تساؤلات تمت الإجابة عليها من خلال الدراسة وهي:

- توجد علاقة طردية موجبة بين مشكلات المرأة العاملة وبين مدى تقييمها الموضوعي للعمل .
- المشكلات داخل العمل تؤدي إلى وجود نوع من الاضطرابات في التعامل مع الأطراف الخارجية بالمجتمع وخصوصًا على النطاق الأسري .
- للتعليم والتدريب دور حيوي في تنمية الموارد البشرية النسائية .
- الموظفة غير المؤهلة للوظيفة التي تشغلها كثيرًا ما تتعرض لمشكلات بالعمل ، ويؤثر ذلك عليها سلبًا وعلى الأسرة ؛ حيث إنها تشعر بضغوط العمل باستمرار .
- نادرًا ما تحدث مشكلات بالعمل الذي يطبق أساليب التدريب الحديثة ؛ حيث إن المنظمات التي تستخدم أسلوبًا تدريبيًا منظمًا للموظفات لا تتعرض لأي

مشكلات تخص إدخال التكنولوجيا الجديدة أو تطوير العمل .

- ابتكار أساليب جديدة لتدريب وعمل المرأة تساهم بشكل كبير في تنمية الموارد البشرية النسائية .

وهناك آليات مقترحة لتحقيق تلك الفرضيات من خلال التعليم بوسائله المختلفة ، وتطوير التعليم بالتشجيع والتركيز عليه من قبل الدولة والمجتمع ؛ ليتكامل دور الدولة مع المجتمع في النهوض بالتعليم الذي يعتمد على التطوير والنهوض بالفكر ، لذا لابد أن يكون للتعليم مغزى ودور في تطوير الفكر النسائي ، وهناك آلية أخرى لتحقيق تلك الفرضية وهي التركيز على التدريب وخصوصًا التدريب المهني وإلحاق ورش التدريب بالمدارس والجامعات ؛ لتتعلم المرأة ممارسة المهن المختلفة بشكل عملي .

(٦)
منهجية البحث

تعتمد هذه الدراسة على المدخل الوثائقي من المنهج الوصفي التحليلي ، ويتم تطبيقه من خلال الاطلاع على عدد من المصادر الأولية والثانوية من دراسات ميدانية وتقارير وإحصاءات ومقالات صحفية ومواقع على شبكة الإنترنت وكتب ومقالات وبحوث منشورة في دوريات علمية ورسائل ماجستير أو دكتوراه ؛ وذلك لتوفير المعلومات اللازمة للإجابة عن تساؤلات الدراسة .

❊ ❊ ❊

(٧)
عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة لعدد من النساء العاملات في قطاع التعليم والقطاع الصحي بالإضافة إلى بعض النساء العاملات في القطاع الخاص في مدينة الدمام بالمملكة العربية السعودية في الفترة من ٢٠٠٤م إلى ٢٠٠٦م.

❊ ❊ ❊

(٨)
مصطلحات البحث

يستخدم البحث المصطلحات الواردة فيه بالدلالات التالية:

التأهيل العلمي للفتيات

ويقصد به تعليم المرأة تعليمًا جيدًا حتى الحصول على أعلى الدرجات العلمية، وحسب رغبتها في طلب العلم.

التدريب

ويقصد به خلق ورش عمل ودورات تعليمية مختلفة سواء على المستوى الداخلي أو الخارجي من خلال المعاهد والجامعات المتخصصة أو الابتعاث للتدريب بالخارج لفترة محددة ووفق ضوابط معينة.

نظام العمل:

ويقصد به كل ما يتعلق بعمل المرأة.

* * *

(٩)
الدراسات السابقة

الدراسة الأولى:

نوع البحث : رسالة ماجستير .

موضوع البحث : أثر التعليم في الاتجاهات نحو عمل المرأة السعودية ، الجامعة الأردنية ، ١٩٨٢م .

الباحثة : سلوى العمار .

تناولت الباحثة مستوى تعليم أفراد العينة الذي له دور كبير في وجهات نظرهم حول عمل المرأة السعودية ، فمن يحمل شهادة جامعية يكون أكثر تأييدًا لعملها من حملة المؤهلات الأقل مثل : الثانوية العامة وما في مستواها .

ويبدو هذا الاختلاف في جوانب عديدة من عمل المرأة ، سواء ما كان يتعلق بدورها في التنمية ، أو درجة المساواة بين الرجل والمرأة في الأجر في نفس العمل ، وما يتعلق بدورها كذلك في المنزل وعلاقاتها الأسرية .

وكذلك تعرضت الدراسة للأمور التي تتعلق بدوافع عمل المرأة ، ودرجة نشاطها ومواظبتها على العمل .

وأبرزت الدراسة فروقًا في اتجاهات الطلبة من حيث الجنس . . فالطالبات أكثر تأييدًا من الطلبة ، وكذلك بالنسبة للمهن التي يمكن للمرأة مزاولتها ؛ فإن الطالبات أكثر تأييدًا لمعظمها من الطلاب .

الدراسة الثانية:

الموضوع : اتجاهات طالبات جامعة الملك فيصل نحو عمل المرأة السعودية ، كلية التربية - جامعة الملك فيصل بالأحساء عام ١٩٩٥م .

الباحث : علي عبد العزيز العبد القادر .

وتوضح الدراسة أن للمرأة السعودية دورًا حيويًا في الأسرة والمجتمع ، وتشارك بفاعلية في التنمية الاجتماعية والاقتصادية في المملكة .

فيوفر البحث معلومات هامة عن اتجاهات الرأي العام للطالبات الجامعيات اللاتي سيسهمن مع غيرهن في الميدان الوظيفي في المجتمع السعودي ، مما يسهم في توفير القاعدة المعلوماتية اللازمة لتخطيط البرامج التعليمية والتدريبية والتوظيفية .

وقد أظهرت الدراسة اتجاهات إيجابية نحو مساهمة المرأة السعودية في الحالة التنموية التي تعيشها المملكة العربية السعودية .



القسم الثاني

عرض للوسائل المؤهلة لتنمية الموارد البشرية

- **الفصل الأول:**

  تعليم المرأة

- **الفصل الثاني:**

  دور التدريب في تنمية الموارد البشرية النسائية

- **الفصل الثالث:**

  تطبيق التعليم والتدريب في عمل المرأة

الفصل الأول

تعليم المرأة

١- وضع المرأة في التعليم بين الأمس واليوم

١-١ تعليم المرأة

لكي يزدهر المجتمع في ظل التطور الصناعي والتكنولوجي الذي نعيشه لابد أن ينمي موارده البشرية ويسلحها بواسطة نظام تعليمي متطور وقوي ومرن بحيث يكون قادرًا على تزويد المجتمع بالمتعلمات والمتخصصات في مختلف المجالات، في الطب والهندسة والصيدلة وطب الأسنان والعلاج الطبيعي والحاسبات والمعلومات والعلوم والآداب وغيرها.

يتطلب العصر الحالي جيلًا مدربًا من الموظفات اللائي يستطعن التفكير والإبداع والكتابة والحساب واستخدام الكمبيوتر للمساعدة في بناء الوطن واللحاق بركب التطور.

فنحن نرى آمالًا عظيمة ومهام أكثر تعقيدًا تتحدى القوى العاملة في كل قطاع .

فالهدف الأهم من العملية التعليمية في العقود الزمنية القادمة لا يتوقف فقط على تدريس كيفية تأدية العلوم ، وإنما يهتم بكيفية التفكير العلمي والإبداع ، ولا يتأتى ذلك إلا بالتعليم الجيد .

ويدعي الغرب أن المرأة هي نصف المجتمع ، ولكننا نقول : إن المرأة هي المجتمع كله ، هي الأم والأخت والابنة والزوجة وهي مصنع الرجال ، فإذا حافظنا على تلك الجوهرة ووفرنا لها التعليم الجيد وكل ما ينفع دينها ودنياها فهذا واجب بحق ؛ حيث إنه «واجهت نشأة تعليم البنات في المملكة العربية السعودية عدة صعوبات تتعلق بالتقاليد وظروف الدولة الاجتماعية ؛ ومن ثم فقد تأخر تعليم البنات عن تعليم البنين المنظم ، الذي صاحب في مسيرته مسيرة الدولة السعودية ، وامتد هذا التأخير إلى ما يقرب من ثلاثين عامًا من قيام الدولة السعودية»(1) .

وأوضحت د/ عائشة الحسيني أن تعليم البنات كان موجودًا في تلك الفترة عن طريق مدارس أهلية وخاصة وكتاتيب أيضًا ، وكانت بعض المدارس

(1) الحسيني ، عائشة أحمد عبد الرحيم ، المرأة السعودية العاملة في التعليم العالي ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ١٩٨٧م ، (ص ٩٧) .

الأهلية ملتزمة بمنهج وزارة المعارف المقرر على البنين، وبعض المدارس الأخرى ابتدعت مناهج خاصة بها رأوا أنها تناسب تعليم البنات .

ولم يكن تأخر تعليم البنات لقلة في الموارد وضيق في الإمكانات، بل كان السبب هو الاختلاف في الآراء حول تعليم البنات والتفاوت الكبير في الآراء بين أفراد الأمة البارزين في تلك الفترة .

ونتيجة للحراك الاقتصادي والسياسي الكبير الذي شهدته المملكة العربية السعودية في فترة قصيرة من الزمن، ونتيجة التغيرات التي حدثت في المجتمع، ظهرت الدعوات في شتى وسائل الإعلام التي تدعو إلى مناقشة أهمية دور المرأة في المجتمع، كما ظهرت دعوات معارضة لذلك . وفي نفس الحقبة ظهرت طبقة من الرجال السعوديين الذين تميزوا بالتعليم وتميزوا أيضًا بمكانة اجتماعية مرموقة، وامتلأت الصحف بشكاواهم من عدم وجود المرأة السعودية التي تتكافأ في تعليمها معهم لعدم وجود تعليم منظم للمرأة السعودية .

كشفت دراسة أعدتها سلوى إبراهيم العمار بعنوان «أثر التعليم في الاتجاهات نحو عمل المرأة في السعودية» «أن للمستوى التعليمي تأثيرًا في اتجاهات الطلبة نحو عمل المرأة، فكلما ارتفع المستوى التعليمي كانت الاتجاهات إيجابية أكثر .

وأن ذوي الدخل المرتفع كانوا أكثر تأييدًا لعمل المرأة ، ولكن تأثير المستوى الاقتصادي أقل بكثير من تأثير المستوى التعليمي والجنس» .

«وأشارت أيضًا إلى أنه انطلاقًا من موضوع المشاركة في التطور والإنتاج ، ولكون المجتمع السعودي بحاجة إلى كل يد تبني (يد رجل أو امرأة) فعليه تقوم مسئولية تدريب القوى الموجودة لديه داخل مجتمعه ، والاعتماد عليها في تطوير موارده وزيادة إنتاجه . . . لأن تقدم أي مجتمع يعتمد على إنتاج أفراده ذكورًا وإناثًا» .

إن الفارق الكبير في تكوين الثروة البشرية بين الاقتصاديات المتقدمة والاقتصاديات المتخلفة يمكن إذًا إرجاعه إلى اختلاف الشروط الاقتصادية والاجتماعية ، ولا يمكن بالتالي أن نرجع تخلف العنصر البشري في البلدان المختلفة إلى طبيعة وخصائص هذا العنصر ، وقد سبق لآدم سميث أن ركز على أهلية وطبيعة التطور ودوره في تطوير وتكوين الطاقة البشرية حينما قال في كتابه المشهور **«ثروة الأمم»** :

«كما يمكن أن نجد ذلك مثلا بين فيلسوف وعتال عادي لا ينشأ على ما يبدو نتيجة الاختلاف في طبيعة وخصائص كل منهما بقدر ما هو نتيجة الاختلاف في العادات التي ينشأ عليها كل منهما ، واختلاف تربيته وتعليمه ، فحين جاءا إلى العالم وعلى مدى الست أو الثماني سنوات الأولى من حياتهما ربما

كانا شديدي التشابه، بل ربما لم يكن أحد من آبائهما أو زملائهما يرى أي فارق ملحوظ بينهما.

ولكن في تلك السن أو بعدها مباشرة يحدث أن يسير كل منهما في طريق مختلف جدًّا عن طريق الآخر.

وحينذاك يبدأ الاختلاف في المذاهب بالظهور، ثم يتسع ويكبر شيئًا فشيئًا إلى أن يصل الغرور بالفيلسوف أخيرًا أن يرفض الاعتراف بأن هناك تشابها بينهما»[1].

لا شك أن الإنسان هو وسيلة التنمية وأداتها وغايتها، والتنمية البشرية هي الإطار الذي تسعى إليه المجتمعات لتحقيق النمو الشامل اقتصاديًا واجتماعيًا وثقافيًا وسياسيًا، خدمة للفرد والمؤسسة والمجتمع. فالتعليم بمستوياته ومجالاته المختلفة هو الإدارة الرئيسة في تحقيق التنمية الاقتصادية.

فمن المعلوم أن إقبال الإناث على التعليم العالي وقبولهن في مؤسسات في غالبية الأقطار العربية لا يضاهيه إقبال مماثل على التعليم الفني والتدريب

(١) محمد سعيد، تنظيم سوق العمل ومناهج تقويم الحاجيات التي تضطلع بها منظومة التربية والتقويم، الموارد البشرية، العدد الأول ٢٠٠٥م، (ص ٦٣).

المهني ، وعلى الرغم من بعض التطور الذي طرأ على هذا المجال في بعض الأقطار العربية ، إلا أن ذلك يكاد ينحصر في معظم الحالات في أنواع ومجالات تقليدية كالتعليم الصحي والتجاري النسوي .

ويمكن تلخيص ما سبق من خلال الاعتراف بأنه كانت النظرة الشائعة إلى المرأة في مجتمعنا السعودي ، وحتى وقت ليس ببعيد ، لا تتعدى كونها منجبة للأولاد أولًا وأخيرًا فحرمت من حق التعليم الذي أوجبه الإسلام عليها ، ولم تحظ إلا بالقدر اليسير منه ، فاكتفت معظم الأسر بتحفيظ بناتها بعض سور القرآن الكريم لتعينهن على أداء الصلاة .

وعندما تم تكوين وتأسيس المملكة العربية السعودية وتوحيد أجزائها ، أدرك المجتمع السعودي أن نهضته لا تكتمل ونموه لا ينضج إلا بتعليم المرأة التي تمثل عنصره الأساسي ، وباعترافه بهذا الحق أتيحت لها فرص تلقي العلم .



٢-١
المرأة المتعلمة بالأمس

تزخر كتب الأدب والسير بأخبار النساء العالمات بالقرآن والحديث والفقه، سواء المعلمات اللائي كانت لهن حلقات ودروس، أو العابدات المتصدقات، أو الزاهدات المثقفات، كأم الدرداء «جهيمة» التي قال عنها ابن كثير في البداية والنهاية: **«تابعية عابدة عالمة فقيهة، كان الرجال يقرءون عليها ويتفقهون في الحائط الشمالي بجامع دمشق، وكان عبد الملك بن مروان يجلس في حلقتها مع المتفقهة يشتغل عليها وهو خليفة»**[١].

وترجم ابن كثير للعديد من العالمات من النساء منهن ستيتة بنت القاضي أبي عبد الله الحسين بن إسماعيل وقال عنها: **«قرأت القرآن وحفظت الفقه والفرائض والحساب والدرر والنحو وغير ذلك، وكانت من أعلم الناس في وقتها بمذهب الشافعي، وكانت تفتي به مع الشيخ أبي علي بن أبي هريرة وكانت فاضلة في نفسها كثيرة الصدقة مسارعة إلى فعل الخيرات»**[٢].

(١) ابن كثير، «البداية والنهاية» (جـ٩ ص ٥٠).

(٢) ابن كثير، نفس المرجع السابق (جـ١١ ص٣٢٦).

إن دعوتنا تهتم بتعليم المرأة بشرط الحفاظ عليها والتمسك بها هو ثابت وأصل في ديننا الحنيف .

فالارتقاء بعلم المرأة مطلوب ؛ لأنها مربية للنشء .

وينشأ ناشئُ الفتيان منا　　على ما كان عوَّده أبوه

فحُب التعلم غرس يحتاج إلى رعاية وعناية وخصوصًا عند أبنائنا وبناتنا الصغار فهم أمل المستقبل وهم أبناء اليوم وصانعو الغد .

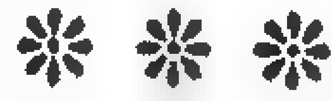
فلابد أن نحرص على تعليم المرأة علم الدين وعلم الدنيا ؛ لأن الله سبحانه وتعالى خلق الرجال والنساء ليعمروا الأرض فهم خلفاء الله في أرضه .

فالدليل على حث الإسلام على التعلم والاهتمام بالنساء العالمات أن سجل لنا التاريخ عن أم معبد الخزاعية والتي قيل عنها : إنها أفضل من وصف النبي محمدًا ﷺ ، وقالت فيه كلامًا بليغًا يدل على فصاحة وذكاء المرأة المسلمة .

فقالت : «**رأيت رجلًا ظاهر الوضاءة ، أبلج الوجه ، حسن الخلق ، لم تعبه ثُجْلَةٌ ولم تزر به صقلة وسيمًا قسيمًا في عينيه دعج وفي أشفاره وطف ، وفي صوته صهل وفي عنقه سطع ، وفي لحيته كثاثة أحور أكحل أزج أقرن ، إن صمت**

فعليه الوقار، وإن تكلم سما وعلاه البهاء، فهو أجمل الناس وأبهاهم من بعيد وأحلاهم وأحسنهم من قريب، حلو المنطق فصل لا نزر ولا هذر كأن منطقه خرزات نظم يتحدرن... غصن بين غصنين، فهو أنضر الثلاثة منظرًا وأحسنهم قدرًا، له رفقاء يحفون به، إن قال أنصتوا لقوله، وإن أمر تبادروا إلى أمره، محفود محشود لا عابس ولا مفند»[1].

فقد أخذ العلماء والمحدثون والكتاب ممن كتبوا عن سيرة النبي وصف أم معبد الذي يعتبر من أجمل ما كتب في وصف النبي محمد ﷺ.



(١) «أعلام النساء» (جـ ٥، ص ٦٣).

٣-١
التعليم ضرورة

وذلك لأن الإسلام نفسه يحث على تعليم الرجل والمرأة ، كل حسب استطاعته وحاجته وحاجة المجتمع إليه ، فالبيت والأسرة لا يداران إدارة صحيحة قويمة إلا بزوجة مسعدة وأم مرشدة . والشباب الذين هم الأبناء والبنات لا ينشئون التنشئة الصالحة الناجحة إلا إذا كان آباؤهم وأمهاتهم قد أخذوا من الثقافة الدينية والاجتماعية والاقتصادية والتربوية بحظ وافر .

يعتبر تعليم المرأة من الضرورات أيضًا ؛ وذلك لأن ديننا وأخلاقنا الإسلامية تمنع من الاختلاط بين الرجال والنساء في العمل أو خارج البيت ومجتمعنا كما يحتاج إلى تعليم الذكور من الشباب وتطبيبهم وتمريضهم وإدارة شئونهم يحتاج تمامًا إلى تعليم الإناث من الشابات وتطبيبهن وتمريضهن وإدارة شئونهن ، يريد الإسلام من المرأة أن تتعلم كل ما تستطيع أن تعلمه بدورها لمثيلاتها من النساء ، فتنفع به بنات جنسها : كالطب النسائي ، وطب الأطفال ، والتمريض والتوليد ، والتدريس في معاهد البنات[(١)] .

(١) جمال ، أحمد محمد ، مكانك تحمدي ، الطبعة السادسة ، دار إحياء العلوم - بيروت ١٤١٧ هـ ، (ص٣٠) .

فلابد من وجود مدرسات وطبيبات وممرضات ومديرات ومفتشات ومترجمات وكاتبات وباحثات بالقدر الذي يفي بمتطلبات الوطن وبما يساعد في نهضته ، فإننا نحتاج إلى الطبيبة والمعلمة الأمينة التي تساعد بنات جنسها ، ونحتاج إلى الكاتبة والباحثة التي تكتب بصدق عن بنات وطنها ، ونحتاج إلى المترجمة التي تنقل لنا علوم الآخرين بأمانة وصدق ؛ لذا فإن تعليم البنات وتوظيفهن في حدود الطلب والشرع حاجة لازمة لا ريب فيها ، وضرورة ملحة لا جدال حولها ولا اختلاف عليها .

فتنمية الموارد البشرية النسائية باتت متطلبًا حتميًّا من صناع القرار ومن نساء وقياديات اليوم ، فلا تنس النساء القياديات والمتعلمات اللاتي سلكن الدرب من البداية أن يأخذن بأيدي أخواتهن والحث على تعليمهن وفق ضوابط وقيم الإسلام . فنقرأ عن بناتنا المتفوقات في الغرب والشرق وهجرة العقول المسلمة إلى بلاد الغرب ونخسر نحن الكثير ، إننا نحتاج إلى عقول نشأت وتربت في جزيرة العرب ، لتبني وتصنع وتطور من أجل نهضة الوطن ، فالمتغيرات العصرية والتطورات التكنولوجية تعتمد بشكل أساسي على العقل البشري سواء أكان رجلًا أم امرأة .

ولا يمكن لأحد أن ينكر التطور الذي شهده تعليم البنات في المملكة العربية السعودية وذلك بصدور المرسوم الملكي في عام ١٣٧٩ هـ الموافق ١٩٥٩م

والذي ينص على إنشاء جهاز الرئاسة العامة لتعليم البنات . وفي عام ١٣٩٠ هـ الموافق ١٩٧٠ م أي بعد مضي عشر سنوات فقط على افتتاح أول مدرسة حكومية للبنات تم توالي افتتاح كليات البنات التابعة للرئاسة العامة لتعليم البنات حتى وصل عددهن إلى ١١ كلية ومعهدًا منتشرة في جميع أرجاء المملكة : الرياض ، جدة ، مكة ، الدمام ، المدينة ، القصيم ، أبها ، تبوك .



٤-١
التعلم ثقافة

لابد أن نربي في النشء من الفتيات ثقافة التعلم الجيد، ونربي فيهن ملكات الاعتماد على الذات والبذل في العمل، فليس المقصود من التعليم هو حشو كمي للمعلومات دون تطبيق.

يجب أن نحرص على إعداد مناهج متطورة وعملية تناسب جيل اليوم وتهدف إلى تطويره بشكل سليم مع غرس حب العمل والحرص عليه في كافة مراحل التعليم.

وقد شهدت المملكة العربية السعودية تطورًا كبيرًا في التعليم الجامعي فتطورت معظم مؤسساته التعليمية وخصوصًا مؤسسات التعليم العالي سواء الجامعات أو كليات البنات أو الكليات الصحية.

❊ ❊ ❊

٢- التعليم العالي للفتاة

٢-١ نشأة التعليم العالي للبنات في المملكة

شاركت الرئاسة العامة لتعليم البنات منذ إنشائها عام ١٣٨٠هـ في الجهود التي بذلتها وزارة التعليم العالي لتوفير فرص التعليم الجامعي للفتاة السعودية من خلال مسارين : أحدهما هو الدراسة بالانتساب أو بالانتظام في الجامعات ، والآخر هو الدراسة في الكليات الجامعية التي أنشأها تعليم البنات .

وكانت البدايات الأولى للتعليم العالي للفتاة السعودية تحت مظلة جامعة الملك سعود التي فتحت باب الانتساب أمام الطالبات في عام ١٣٨١/ ١٣٨٢هـ بكليتي الآداب والعلوم الإدارية ، وبلغ عددهن أربع طالبات[١] .

وتلا ذلك مبادرة جامعة الملك عبد العزيز بجدة التي أتاحت فرص الالتحاق للطالبات عند إنشائها عام ١٣٨٧هـ وبلغ عددهن (٣٠) طالبة[٢] .

(١) جامعة الرياض (١٤٠٠هـ) «دليل جامعة الرياض» الرياض : مطابع الجامعة ، (ص٩٤) .

(٢) البكر ، فوزية بكر (١٤١٧هـ) : المرأة السعودية والتعليم : دراسة تاريخية تحليلية لتعليم المرأة في المملكة العربية السعودية ، الرياض : الإعلامية (ص ١٥٩) .

وفي العام التالي فتحت جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية باب الانتساب أمام الطالبات في كلية الشريعة والتحقت بها طالبتان[1].

ومع تزايد مخرجات التعليم الثانوي للبنات من الحاصلات على الثانوية العامة، ومع ظهور الحاجة إلى المعلمات الوطنيات المؤهلات للعمل بالمدارس الثانوية للبنات في مختلف التخصصات، وبتشجيع من جلالة الملك فيصل رحمه الله ظهرت في مطلع عام ١٣٩٠هـ أول كلية تربية للبنات في المملكة العربية السعودية بمدينة الرياض وقبلت (٨٠) طالبة في الأقسام العلمية والأدبية[2].

ثم بدأت كليات البنات في الانتشار بسرعة، حيث افتتحت كلية التربية في جدة عام ١٣٩٤هـ والتحق بها ٢٥٥ طالبة، وفي عام ١٣٩٥هـ افتتحت كلية التربية بمكة المكرمة والتحق بها ١٢ طالبة، وفي العام نفسه افتتحت كلية الخدمة الاجتماعية بالرياض وقيد بها ٤٠ طالبة.

وفي عام ١٣٩٩هـ افتتحت كلية الآداب للبنات في الرياض وقبلت بها ٣١٣ طالبة، وفي العام نفسه تم افتتاح كليتي الآداب والعلوم بالدمام والتحق بهما ٥٦٤ طالبة.

(١) الداود، عبد المحسن بن سعد (١٤١٦هـ)، التعليم العالي في المملكة العربية السعودية: بداياته وتطوره، الرياض: دار أركان للنشر والتوزيع (ص ٢٢٢).

(٢) العقل، عبد الله (١٤٠٠هـ). تقرير إجمالي عن سيرة العمل التربوي في مجال تعليم البنات بالمملكة عشرين عامًا، الرياض: الرئاسة العامة لتعليم البنات (ص ١٨).

وفي عام ١٤٠١هـ تم افتتاح كلية التربية بالمدينة المنورة والتحق بها ١٢٥ طالبة .

واستهدفت كليات البنات إلى جانب تنمية عقيدة الولاء لله استكمال بناء شخصية الفتاة بناءً إسلاميًّا متكاملًا ؛ لتقوم بمهمتها في الحياة الزوجية أمًّا وعالمة وعاملة ، وما يتطلبه ذلك من مساعدتها في اكتساب المعرفة والميول والاتجاهات والقيم والمهارات الوظيفية المناسبة ، هذا بالإضافة إلى إعداد المتخصصات في مجالات العلم والمعرفة بما يناسب طبيعة الفتاة ويساعد على الإسهام في تحقيق التنمية الشاملة للمجتمع النسائي السعودي في حدود الشريعة الإسلامية[1] .

ولكي يتم تطوير التعليم لابد من التركيز على مؤسسات التعليم العالي المختلفة وتطويرها بحيث تتناسب مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل ؛ فإننا نحتاج إلى كافة التخصصات وخصوصًا في مجال الطب والصحة ، حيث تستطيع المرأة معالجة النساء من بنات جنسها ، والتعليم حيث تعلم المرأة الفتيات في مراحل الابتدائي والمتوسط والثانوي ، وتشجيع العلم والحث عليه ليخرج من بين بناتنا المدرسات والخبيرات في مختلف التخصصات حتى يستطعن القيام بمهام التدريس في الجامعات وغيرها .

(١) العقل ، عبد الله (١٤٠٠هـ) . تقرير إجمالي عن سيرة العمل التربوي في مجال تعليم البنات بالمملكة عشرين عامًا ، الرياض : الرئاسة العامة لتعليم البنات (ص ٨١ – ٨٣) .

٢-٢ انتشار التعليم الجامعي للبنات

قامت معظم الجامعات بالمملكة بتوفير فرص التعليم العالي للفتاة السعودية، وذلك عن طريق إنشاء أقسام خاصة للبنات.

وقد بدأت بعض الجامعات في قبول الدراسات في عدد من التخصصات وكان العدد ضئيلًا، ففي العام الدراسي ١٣٨٤ - ١٣٨٥ هـ، كان عدد الطالبات في الجامعات السعودية (٦٦) طالبة فقط.

ففي جامعة الملك عبد العزيز فتح باب القبول للطالبات منذ بدء الدراسة بالجامعة في عام ١٣٨٧ / ١٣٨٨ هـ الموافق ١٩٦٧م وتم تخصيص مبنى مستقل للطالبات، وأنشئت عمادة خاصة باسم (عمادة الدراسات الجامعية للطالبات) بغية إعطاء قسم الطالبات الاستقلالية مع التنسيق بين هذا القسم من جهة وبين كليات الجامعة وأجهزتها من جهة أخرى ويتم قبول الطالبات في الأقسام المناسبة لهن وهي (الاقتصاد والآداب والعلوم والطب والعلوم الطبية وقسم الاقتصاد المنزلي)[1].

كما يوجد قسم خاص للطالبات بفرع الجامعة بكلية التربية بالمدينة المنورة، حيث تدرس الطالبات في الأقسام التربوية المناسبة وكذلك فتحت

(١) الملك عبد العزيز والتعليم، (ص ٣٨٣).

جامعة أم القرى في مكة المكرمة باب الانتساب في بعض الأقسام للطالبات ابتداء من العام الدراسي ٨٧ - ١٣٨٨ هـ[١].

بدأت الدراسة في الجامعة بالانتساب ثم الانتظام ثم أنشئت كليات البنات في شتى أنحاء المملكة العربية السعودية وفتحت أقسام الدراسات العليا لمختلف التخصصات.

وأقبلت الفتاة السعودية على العلم بشغف ولهفة بعد حرمان طويل وبعد طول ضياع في صحارى قاحلة، وتحولت المرأة في عشرين عامًا من أمية جاهلة إلى معلمة ومديرة ومعيدة وعميدة وطبيبة وكاتبة وأديبة، وأثبتت وجودها في هذه الميادين[٢].

ولكي تؤدي المرأة دورها في الحياة، ولتكون قادرة على ممارسة أهليتها الدينية والاقتصادية والاجتماعية وأداء واجباتها على الوجه الأكمل، فرض عليها الإسلام العلم.

وقد حثت السنة على طلب العلم وفرضيته على كل مسلم ومسلمة حيث

(١) تعليم المرأة خلال مائة عام ١٣١٩ هـ - ١٤١٩ هـ، (ص ٨٨٠).

(٢) زين العابدين، سهيلة: مسيرة المرأة السعودية.. إلى أين، الدار السعودية للنشر والتوزيع ١٩٨٠م، (ص١٣).

قال أنس بن مالك رضي الله عنه : إن النبي ﷺ قال : «**طلب العلم فريضة على كل مسلم**»[1] .

فنظرة الإسلام نظرة شمولية لا يمكن أن تكلف الرجال بأمر دون النساء ، فيتساوى الرجل مع المرأة في كل الأحكام الشرعية من ثواب وعقاب وغيرها إلا ما اختلفت فيه طبيعة المرأة عن الرجل .

ويشير محمد عمارة إلى أن القرآن الكريم قد أكد على دائرتين من دوائر المشاركة والاتفاق بين الذكور والإناث .

الأولى هي : دائرة الأسرة .

والثانية هي : دائرة الأمة والمجتمع .

«فكل ما تستطيعه المرأة وتطيقه فطرتها وأنوثتها من العمل العام بابه مفتوح أمامها طالما لم يؤد ذلك إلى طمس للفطرة أو مخالفة لثوابت الدين» وأن الإسلام فتح أبواب الحرية والتحرير أمام المرأة وضبط هذه الحرية بضوابط الفطرة وقيم الإسلام ، ودخلت المرأة المسلمة من أبواب الحرية والتحرير الإسلامي ، فأحيت ملكاتها وطاقاتها التي كانت قد ذبلت في ظل الجاهلية الوثنية ، ومن ثم شاركت الرجال في مختلف ميادين العمل العام

(١) المعجم الصغير ، باب الألف ، من اسمه أحمد ، حديث رقم ٢٢ .

في العبادات والمعاملات والشورى والسياسة والإجمال فضلًا عن الأسرة والترفيه الحلال، بل وفي القتال»[1].

وقد بدأت رسالة الإسلام بالتأكيد على حق الإنسان في التعلم حيث قال النبي ﷺ: «**اطلبوا العلم ولو بالصين؛ فإن طلب العلم فريضة على كل مسلم**»[2].

وبذلك حث على طلب العلم مهما بعد المكان؛ فإن العلم يستدعي بذل الوقت والجهد في طلبه.

وقد بدأ نزول القرآن بقول الله تعالى:

﴿ٱقْرَأْ بِٱسْمِ رَبِّكَ ٱلَّذِى خَلَقَ ﴿١﴾ خَلَقَ ٱلْإِنسَـٰنَ مِنْ عَلَقٍ ﴿٢﴾ ٱقْرَأْ وَرَبُّكَ ٱلْأَكْرَمُ ﴿٣﴾ ٱلَّذِى عَلَّمَ بِٱلْقَلَمِ ﴿٤﴾ عَلَّمَ ٱلْإِنسَـٰنَ مَا لَمْ يَعْلَمْ﴾ [العلق: ١-٥].

لذا فإنه من الواجب علينا جميعًا أن نجتهد للتأكيد على أن نهضة الأمم وسر الحضارة أساسه العلم الذي إذا أخذت به أمة من الأمم علت وسادت وإذا تخلت عنه أمة من الأمم هانت وذلت، ويرفع الله الذين أوتوا العلم درجات.

---

(١) عمارة، محمد: التحرير الإسلامي للمرأة: الرد على شبهات الغلاة، القاهرة: دار الشروق ٢٠٠٢م، (ص ٢٦ - ٤٦).

(٢) شعب الإيمان، باب طلب العلم، حديث رقم ١٦٦٣.

فالعلم مطلوب للمرأة والرجل على السواء فالمرأة هي الأم وهي المربية وهي المشاركة في حياة الرجل .

فلابد من توفير التعليم الجيد والمفيد للمرأة حتى تتمكن من المشاركة في الحياة العملية بشكل فعال ، وحتى تستطيع المرأة مواكبة التطورات الاقتصادية والتكنولوجية ولا تعيش بمعزل عنها .

فدخول المرأة إلى سوق العمل ومشاركتها بفاعلية يقلل من الأموال الباهظة التي تنفق على استقدام العمالة الأجنبية ، فالمسئولية الملقاة على عاتقنا جميعًا هي النهوض بتعليم المرأة وتدريبها جيدًا حتى تستطيع المشاركة في سوق العمل ؛ لتكفي نفسها وأسرتها ومجتمعها اقتصاديًّا واجتماعيًّا ، فالمشاركة الفعالة للمرأة مع المحافظة على قيم الدين والالتزام بالضوابط الشرعية يفيد المرأة في المقام الأول ويفيد المجتمع أيضًا ، ولكي لا نشعر بالفجوة التي نشعر بها الآن بين خريجات الجامعات ومتطلبات سوق العمل .

فلابد من تطوير التعليم عمومًا والتعليم العالي خصوصًا بحيث يتم إعداد النساء وتدريبهن بشكل جيد بحيث لا تنشأ فجوة بين ما تم دراسته وبين متطلبات سوق العمل .

فالتعليم العالي هو النواة الأساسية في تنمية الموارد البشرية وخصوصًا الموارد البشرية النسائية ؛ لذا فقد حددت أهداف التعليم العالي .

٣-٢
أهداف التعليم العالي

حددت وثيقة سياسة التعليم أهداف التعليم العالي بما يلى:

- تنمية عقيدة الولاء لله ومتابعة السير في تزويد الطالبة بالثقافة الإسلامية التي تشعرها بمسئوليتها أمام الله عن أمة الإسلام؛ لتكون إمكاناتها العلمية والعملية نافعة ومثمرة. (المادة ١١٩).
- وورد أيضًا في (المادة ١١٢) من وثيقة التعليم العالي ما يلي:

القيام بدور إيجابي في ميدان البحث العلمي الذي يسهم في مجال التقدم العلمي في الآداب والعلوم والمخترعات وإيجاد الحلول السليمة الملائمة لمتطلبات الحياة المتطورة واتجاهاتها التقنية.

- وورد أيضًا ما ينص على أهمية التعليم والتدريب كما في (المادة ١١٥) من وثيقة التعليم العالي وهي كالتالي:

القيام بالخدمات التدريبية والدراسات التجديدية التي تنقل إلى الخريجين الذين هم في مجال العمل ما ينبغي أن يطلعوا عليه مما جد بعد تخرجهم [١].

(١) وزارة المعارف (١٤٠٠هـ): سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية، الرياض: وزارة المعارف، الباب الثالث، الفصل الخامس.

٤-٢
الزيادة في مؤسسات التعليم العالي بالمملكة

حققت النهضة التعليمية في المملكة نموًّا ملموسًا ارتفع خلالها عدد الملتحقين بالمؤسسات التعليمية على اختلاف مراحلها من (٥٤٧) ألف طالب وطالبة في عام ١٣٩٠هـ إلى (٥,١) مليون طالب وطالبة عام ١٤٢٢هـ بمعدل نمو سنوي قدره (٧).

وقد شهدت مؤشرات التحاق الطالبات بالمؤسسات التعليمية زيادة كبيرة خلال هذه الفترة، حيث بلغ متوسط معدلات النمو السنوي (٩,٢).

ووصلت مؤسسات التعليم والتدريب في المملكة إلى ثمان جامعات و(٧٨) كلية للبنات (تشمل ٤٢ كلية تربية لإعداد المعلمات)، و(١٧) كلية تقنية، و(١٨) كلية للمعلمين، و(٦٨) معهدًا ومركزًا للتعليم الفني والتدريب المهني، و(٣٧٠٤) مدرسة ثانوية و(٦٥٦٦) مدرسة متوسطة، و(١٢٨١٥) مدرسة ابتدائية[1].

(١) وزارة الاقتصاد والتخطيط ٢٠٠٤م. منجزات خطط التنمية حقائق وأرقام، العدد (٢١) ١٣٩٠ - ١٤٢٣هـ (١٩٧٠- ٢٠٠٣م)، الرياض: مطابع وزارة الاقتصاد والتخطيط، ٢٠٠٤م، (ص ٢٣٠).

أهم أهداف كليات تعليم البنات:

حددت الرئاسة العامة لتعليم البنات عند افتتاحها عددًا من الأهداف العامة لهذه الكليات ومن أهمها :

- استكمال بناء شخصية الفتاة بناءً إسلاميًّا متكاملًا ؛ لتقوم بمهمتها في الحياة زوجة وأمًّا وعالمة وعاملة ، وما يتطلبه ذلك من مساعدتها في اكتساب المعرفة والميول والاتجاهات والقيم والمهارات الوظيفية المناسبة .
- إعداد المتخصصات في مجالات العلم والمعرفة بما يناسب طبيعة الفتاة ويساعدها على الإسهام في تحقيق التنمية الشاملة للمجتمع النسائي السعودي في حدود الشريعة الإسلامية .
- تنمية القدرات الابتكارية للفتاة ومساعدتها على استخدام الأسلوب العلمي في التفكير لمواجهة جميع المشكلات العامة والخاصة وعلاجها[1] .

وتهدف كليات البنات تحديدًا إلى:

- إعداد المدرسات المؤهلات تأهيلًا علميًّا وتربويًّا عاليًا لرفع مستوى التعليم في المملكة والمضي في ذلك حتى يتحقق الاكتفاء الذاتي للتعليم في المملكة .

(١) الرئاسة العامة لتعليم البنات : تعليم المرأة السعودية في المملكة العربية السعودية خلال مائة عام ١٣١٩ هـ-١٤١٩ هـ ، (ص ٨٨٢ - ٨٨٣) .

- الإسهام في حل المشكلات التربوية التي يواجهها المجتمع السعودي بوجه عام والمؤسسات التربوية منه بشكل خاص .

- تنمية روح البحث العلمي وحب القراءة والاطلاع والمناقشة الهادفة مع أعضاء هيئة التدريس ، والعمل على تكوين شخصية الطالبة العلمية وتربيتها على الاستقلال .

- إيجاد التفاعل المثمر بين الكلية والبيئة والمجتمع بحيث تكون الكلية مصدر إشعاع لنشر الوعي الثقافي والاجتماعي والتربوي والعلمي وذلك بواسطة أنظمتها الثقافية والاجتماعية والعلمية .

وبذلك يمكن تنمية ربط الدراسة في الكلية بالمجتمع باعتبار أن الكلية جزء من المجتمع ؛ وذلك لخلق تفاعل مثمر بين مقررات الدراسة وواقع سوق العمل .

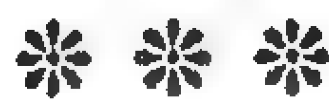


٣- مؤسسات التعليم العالي

تنوعت مؤسسات التعليم العالي في المملكة بين الجامعات والكليات بإنشاء أول كلية وهي كلية التربية للبنات في عام ١٣٩٠ هـ .

ويعود الفضل في ذلك بعد الله سبحانه وتعالى إلى الملك فيصل رحمه الله الذي كان يتابع نمو الطالبات والخريجات من المرحلة الثانوية فقال للرئيس العام لتعليم البنات في ذلك الوقت : (لابد للبنات من كلية) :

فكانت تلك الكلمة هي الضوء الأخضر لبدء الانطلاقة المباركة ، حيث بادرت الرئاسة للإعداد لهذا المشروع العظيم ومتابعته حتى يرى النور بمباركة من الحكومة الرشيدة .



١-٣ الجامعات

لا شك أن الجامعات السعودية في تطور وازدياد مستمر حيث توجد ست جامعات سعودية تقدم تخصصات وبرامج للتعليم العالي على مستوى البكالوريوس للفتيات وهي : جامعة الملك سعود ، جامعة الملك عبد العزيز ، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، جامعة الملك فيصل ، جامعة أم القرى ، وجامعة الملك خالد . وتقوم وزارة التعليم العالي بالمملكة بالإشراف على هذا النمط من التعليم العالي للبنات . وقد بلغ عدد الطالبات بدرجة البكالوريوس في الجامعات السعودية (٥٣,٧٩٧) طالبة في عام ١٤٢٠هـ ، بالإضافة إلى ٢٠٩٤ طالبة بالدراسات العليا[1] .

وبذلك لابد من تفعيل دور الجامعات بفتح تخصصات جديدة وزيادة التخصصات العلمية التي يحتاجها المجتمع بكثرة وهذه التخصصات مثل الطب والصيدلة وطب الأسنان والعلوم الإدارية والعلوم. وتشجيع الطلاب للالتحاق بالتخصصات العلمية من المرحلة المتوسطة وبذلك يمكن تشجيع البحث العلمي .

❊ ❊ ❊

(١) وزارة التعليم العالي ، ٢٠٠٠م ، (ص ٢٧ - ٢٨) .

٢-٣ كليات البنات

بدأت الكليات الجامعية للبنات بكلية التربية للبنات بمدينة الرياض عام ١٣٩٠هـ، ومع تزايد خريجات التعليم الثانوي، وتزايد الحاجة إلى كوادر وطنية نسائية مؤهلة تأهيلًا عاليًا، ومع تزايد إقبال الطالبات على الالتحاق بكليات البنات، بدأت الرئاسة العامة لتعليم البنات في التوسع في افتتاح كليات البنات في العلوم الإنسانية والاجتماعية والطبيعية والتربوية[١].

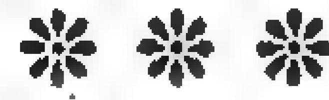
وبالإضافة إلى الكليات الجامعية للبنات في العلوم والآداب والتربية، قام تعليم البنات بناءً على قرار اللجنة العليا لسياسة التعليم (٤٨٠) في ١٦/ ٣/ ١٤٠٧هـ بتطوير عدد من الكليات المتوسطة للبنات إلى كليات جامعية مطورة مدة الدراسة فيها أربع سنوات، وتمنح الطالبة بعد نجاحها درجة البكالوريوس في التربية التي تؤهلها للتدريس في جميع المراحل الدراسية بالتعليم العام[٢].

(١) السلوم، حمد بن إبراهيم، الإدارة التعليمية في المملكة العربية السعودية، الكتاب الثاني: تطور التعليم، مطابع الفرزدق التجارية ١٩٨٦م، (ص ٢٣).

(٢) السنبل، عبد العزيز بن عبد الله وآخرون، نظام التعليم في المملكة العربية السعودية، الرياض: دار الخريجي للنشر والتوزيع، ١٤٢٥هـ، (ص٣٢٧).

وبلغ عدد الكليات الجامعية للبنات (٥٢) كلية في العام ١٤٢٠هـ، وتقدم هذه الكليات كافة التخصصات التي تناسب الفتاة المسلمة بالإضافة إلى تقديم عدد من برامج الدراسات العليا لسد حاجة التعليم العام والعالي من الكوادر الوطنية النسائية المؤهلة تأهيلًا عاليًا.

وفي عام ١٤٢٢هـ تم تطوير جميع الكليات المتوسطة للبنات إلى كليات التربية للمعلمات مدة الدراسة بها أربع سنوات، وتمنح الطالبات درجة البكالوريوس في التربية والتخصص وتؤهلهن للتدريس في المرحلة الابتدائية، وأصبح بذلك عدد الكليات الجامعية للبنات (٨٧) كلية منتشرة في جميع أنحاء المملكة[1].



(١) وزارة التعليم العالي، إحصاءات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، الرياض: الإدارة العامة للدراسات والمعلومات بوزارة التعليم العالي ٢٠٠٣م، (ص ٢٧ - ٢٨).

٣-٣
الكليات الصحية للبنات

نتيجة للتوسع المطرد في مجال الرعاية الصحية بالمملكة العربية السعودية قامت وزارة الصحة بإنشاء الكليات المتوسطة الصحية لسد احتياجات القطاع الصحي من الكوادر المتخصصة والمؤهلة .

وتعود بداية إنشاء الكليات الصحية للبنات إلى العام ١٤١٥هـ، حيث تم افتتاح ثلاث كليات في مكة المكرمة والدمام وأبها .

وبعد نجاح التجربة توالى افتتاح الكليات الصحية للبنات في مختلف مناطق المملكة ووصل عددها إلى ١٨ كلية عام ١٤٢٠هـ[1] .



(١) وزارة التعليم العالي، التقرير الوطني الشامل عن التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، الرياض : مطابع الجامعة ٢٠٠٠م، (ص ٢٩٠) .

٤-٣ الكليات الأهلية

بعد صدور موافقة مجلس الوزراء على قيام وزارة التعليم العالي بإصدار تراخيص بإنشاء مؤسسات تعليمية لما فوق التعليم الثانوي، بادرت بعض المؤسسات الخيرية بإنشاء عدد من الكليات الأهلية للبنات، لعل أهمها كلية عفت الأهلية للبنات وتقدم تخصصات علوم الحاسب ورياض الأطفال، وكلية دار الحكمة الأهلية في جدة وتقدم تخصصات نظم المعلومات الإدارية والتعليم الخاص والتصميم الداخلي[١].

وبذلك يتضح أن تعدد الجامعات واختلاف الكليات بالمملكة له دور كبير في إعداد وتأهيل الفتيات علميًا، ولابد أن يصاحب التعليم النظري التدريب العملي حتى تستطيع الفتاة الخوض في معترك الحياة بفاعلية وقدرة على الإنجاز.

***

(١) وزارة التعليم العالي، التقرير الوطني الشامل عن التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، الرياض: مطابع الجامعة ٢٠٠٠م، (ص ٣١).

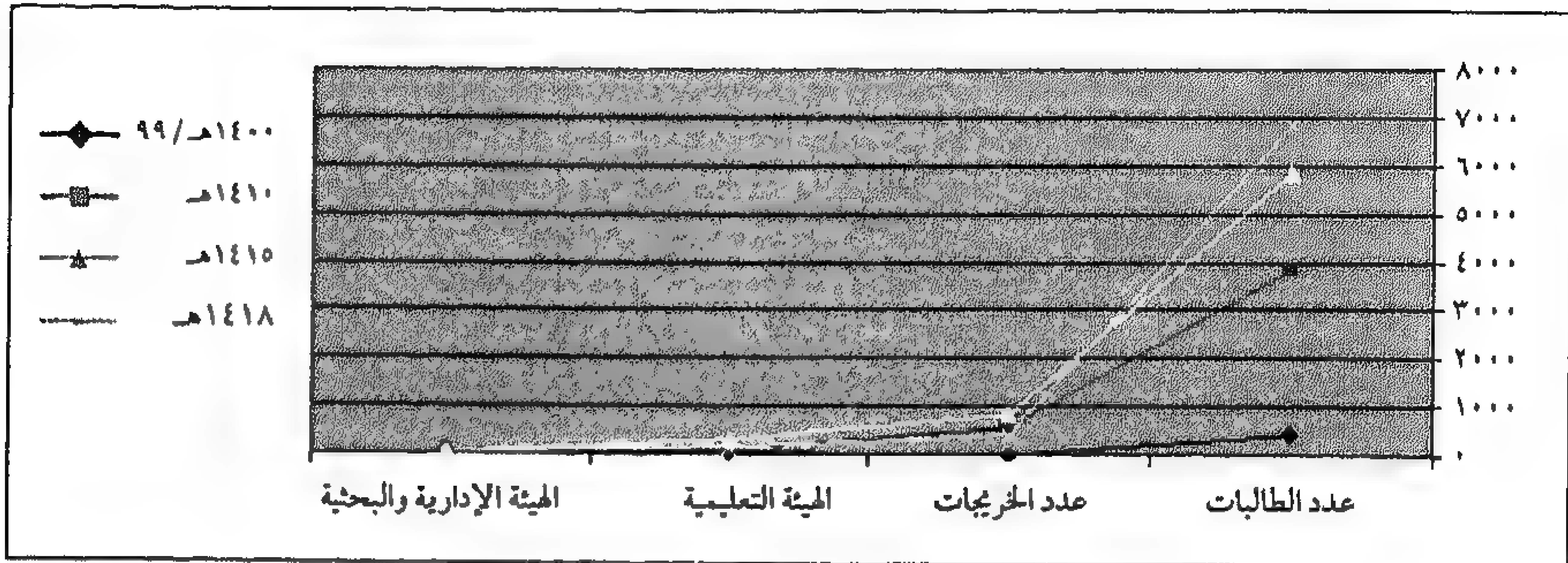
إحصائية بعدد الطالبات وأعضاء هيئة التدريس والإداريات في كلية الآداب بالدمام

العام الجامعي	عدد الطالبات	عدد الخريجات	الهيئة التعليمية	الهيئة الإدارية والبحثية
١٤٠٠ هـ	٤٢٦	٠	٤٢	١٥
١٤١٠ هـ	٣٨٣٥	٥٧١	١١٥	٤٣
١٤١٥ هـ	٥٨٣٤	٨٣٢	٢٩٤	٤٤
١٤١٨ هـ	٦٨٤٨	٣٩٧	١٣٧	٤٤

(جدول -١)

وبقراءة عدد الطالبات وأعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بالدمام، يتضح أنه كان عدد الطالبات في عام ١٣٩٩ / ١٤٠٠ هـ هو (٤٢٦) طالبة وعدد الهيئات التعليمية (٤٢) هيئة، ولكن في زيادة مستمرة حيث وصل عدد الطالبات في عام ١٤١٠ هـ إلى (٣٨٣٥) طالبة أي بزيادة ٩٠٠ حتى وصل عدد الطالبات في الكلية في عام ١٤١٨ هـ إلى (٦٨٤٨)، بينما وصل عدد الهيئات التعليمية إلى (١٣٧).

المصدر: (تعليم المرأة في المملكة العربية السعودية خلال مائة عام ١٣١٩هـ - ١٤١٩ هـ).



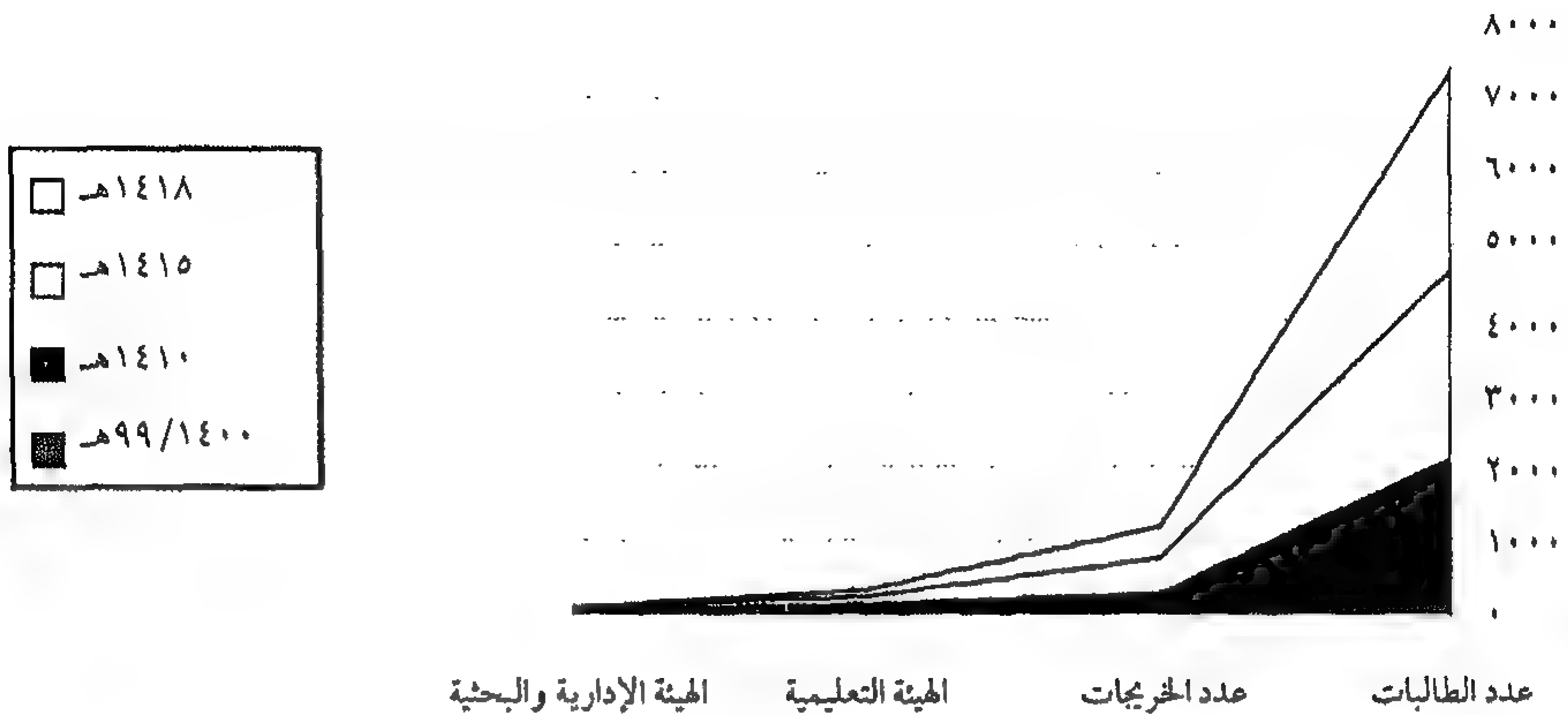
إحصائية عدد الطالبات وأعضاء هيئة التدريس والإداريات في كلية العلوم بالدمام

[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
١٤٠٠هـ	١٣٨	-	٤٢	٨
١٤١٠هـ	١٩٤٠	٢٩٨	٨٤	٣٤
١٤١٥هـ	٢٦٠٦	٤٧٠	١١٠	٣٢
١٤١٨هـ	٢٧١٩	٤١٦	١١٨	٣٥

(جدول - ٢)

المصدر : (تعليم المرأة في المملكة العربية السعودية خلال مائة عام ١٣١٩ هـ - ١٤١٩ هـ) .

وتوضح هذه الإحصائية نمو عدد الطالبات وأعضاء هيئة التدريس والإداريات في كلية العلوم .



خلاصة بأعداد الطالبات في كليات البنات إجمالًا لجميع المراحل منذ إنشاء أول كلية حتى عام ١٤١٨ هـ

العام	أعداد الطالبات			المجموع
	البكالوريوس	الماجستير	الدكتوراه	
١٤٠٠ هـ	٣١٧٥	١٢٩	--	٣٣٠٤
١٤٠٥ هـ	١٥٠٨٢	٢٧٣	٨٧	١٥٤٤٢
١٤١٠ هـ	١٨٩٤٨	٢٣١	٢٥٨	١٩٤٣٧
١٤١٨ هـ	٥٩٧٨١	٤٣٥	٢٩٦	٦٠٥١٢

(جدول - ٣)

النمو الكمي للطالبات المقيدات بالكليات الجامعية للبنات في مراحل البكالوريوس والماجستير والدكتوراه:

يوضح الجدول (٣) النمو الكمي للطالبات المقيدات بالكليات الجامعية للبنات التي يشرف عليها حاليًا تعليم البنات بوزارة التربية والتعليم بالمملكة خلال الفترة من ١٤٠٠هـ إلى ١٤١٨هـ، والقياس المعبر عن النمو الكمي باعتبار أن سنة الأساس هي ١٤٠٠هـ.

كما هو موضح في الشكل التالي:



ويتضح من الجدول رقم (٣) أن عدد الطالبات المقيدات بالكليات الجامعية للبنات في مرحلة البكالوريوس قد ارتفع من ٣١٧٥ طالبة عام ١٤٠٠هـ إلى ٥٩٧٨١ طالبة عام ١٤١٨هـ، أي أن عددهن قد تضاعف حوالي (١٨) مرة خلال ثمانية عشر عامًا بزيادة قدرها ١٨٨٢ منذ التأسيس، أي بزيادة عشرة أضعاف النسبة سنويًا.

وبتحليل معدلات النمو في الكليات الجامعية للبنات يتضح أن أعلى معدل للنمو قد تحقق خلال الفترة من ١٤٠٠هـ إلى ١٤٠٥هـ بمعدل نمو سنوي ٩٥ ، يتبعه ذلك النمو الذي تحقق خلال الفترة من ١٤١٠ - ١٤١٥هـ، حيث وصل معدل النمو السنوي إلى ٢٥ .



وبخلاف ما حدث في تطور تعليم البنات في بعض الكليات بالدمام مثل كلية العلوم وكلية الآداب من ١٤٠٠هـ إلى ١٤١٨هـ، فإننا نستعرض التغيير الذي حدث في أعداد الطالبات في الكليات من عام ١٤١٩هـ حتى ١٤٢٦هـ.

وهذا يوضح الزيادة المطردة في التحاق الطالبات بالكليات واستكمالهن للتعليم العالي حتى مرحلة البكالوريوس والماجستير والدكتوراه.

وتوضح الإحصائية التالية عدد الطالبات وأعضاء هيئة التدريس والإداريات في كلية العلوم بالدمام في الفترة من ١٤١٩هـ إلى ١٤٢٦هـ

[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
١٤١٩هـ	٢٧٨٣	٤١٣	١٣١	٣٦
١٤٢٠هـ	٢٨٢٣	٥٦٠		
١٤٢١هـ	٢٨٥٠	٦٣٠	١٣٦	٣٧
١٤٢٢هـ	٢٨٥٠	٥٤٣		
١٤٢٣هـ	٢٨٥٢	٦١٦	١٣٨	٣٨
١٤٢٤هـ	٣٠٠١	٥٤٩		
١٤٢٥هـ	٢٩٧٣	٥٦٢	١٥٦	٤٣
١٤٢٦هـ	٢٩٥٨	٥٤٩		

(جدول -٤)

فمن الواضح أن عدد الطالبات في كلية علوم الدمام يكاد يكون متقاربًا إلى حد كبير في مختلف السنوات ؛ مما يؤكد أن إقبال البنات على التخصصات العلمية ما زالت قاصرة ولا تستوعب إلا أعدَاد لا تلبي كافة احتياجاتنا من التخصصات العلمية ، وهذا بعكس التخصصات الأدبية ؛ فإن الإقبال عليها متزايد بالرغم من أن عدد الخريجات ضعيف أيضًا ، وهذا ما تؤكده الإحصائية التالية .

إحصائية بعدد الطالبات وأعضاء هيئة التدريس والإداريات في كلية الآداب بالدمام .

[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]		
				[illegible]	[illegible]	[illegible]
١٤١٩هـ	٥٣١٩	١١٤٤	١٤٥	٤٢	٨	٢
١٤٢٠هـ	٥٦٧٥	١٠٨٠	١٥٠	٤١	١٠	٧
١٤٢١هـ	٥٥٧٥	١٠٤٣	١٥٢	٤٢	٦	٤
١٤٢٢هـ	٧٤٣٢	١٠١٣	١٤٤	٤٢	٦	١
١٤٢٣هـ	١١٦٣٦	١٠٦٥	١٤٧	٤٢	١٢	٧
١٤٢٤هـ	١٤٣٧٩	١٠٠١	١٥٢	٤٦	٢	١٠
١٤٢٥هـ	١٥٧٥٨	١٠١٤	١٥٩	٤٦	٧	٣
١٤٢٦هـ	١٣٩٨٠	٩٠٨	١٥٨	٤٦	١٢	٤

(جدول – ٥)

٤- تعليم البنات حقائق وأرقام

يعتبر التوسع في إنشاء مدارس البنات وخصوصًا في المرحلة المتوسطة والثانوية جانبًا مهمًّا من جوانب التطور في المجتمع السعودي حيث حدث تطور كبير في تنمية الموارد البشرية النسائية ، وهذا يدل بشكل أو بآخر على تغير ثقافة المجتمع تجاه تعليم البنات مع زيادة الاهتمام بتوفير التعليم الجيد والنافع للأبناء والبنات .

ويلاحظ أن النمو في معدلات القيد للبنات في كافة المراحل التعليمية تفوق النمو في معدلات القيد للطلاب ، حيث أشار تقرير التنمية الاجتماعية للمملكة العربية السعودية عام٢٠٠٣م إلى ارتفاع إجمالي المقيدين والمقيدات بمختلف مراحل التعليم وأنواعه من (٩٨٤) ألف طالب وطالبة عام ١٣٩٥هـ إلى أكثر من (٥) مليون طالب وطالبة عام ١٤٢٢هـ بمعدل نمو سنوي يبلغ ٦,٥ في المتوسط ، وبلغ معدل النمو السنوي لعدد الطالبات (٨,٣) ولعدد الطلاب (٥,٣) ، مما أدى إلى انخفاض في مؤشر عدم المساواة بين الجنسين في القيد بالتعليم ، قياسًا بنسبة (إجمالي عدد الطلاب) إلى (نسبة نوع الجنس) ، من (٢,٢ : ١) طالب/ طالبة عام ١٣٩٥هـ إلى (١ :١) طالب/ طالبة في العام ١٤٢٢هـ (وزارة الاقتصاد والتخطيط ، ٢٠٠٣ ، ص ٨٧) .

ويوضح الجدول التالي زيادة عدد الطالبات والمعلمات والإداريات بالمرحلة الثانوية في الفترة من ١٣٨٣ هـ إلى ١٤١٨ هـ

السنوات	المدارس	الفصول	الطالبات	المعلمات	الإداريات
١٣٨٣ هـ	١	٣	٢١	-	-
١٤١٥ هـ	٨٤٢	٦٨١١	١٩٠١٣١	١٥٧٥٢	١٧٩٢
١٤١٦ هـ	٩٤٦	٧٥٢٠	٢١٧١١٦	١٧٥٩١	٢٠٠٦
١٤١٧ هـ	١٠٣٠	٨٥٨٨	٢٤٩٦٠٥	٢٠٤٩٨	٢٠٣٢
١٤١٨ هـ	١٢٣٩	٩٩٠٤	٢٨٧٧٢٣	٢٤٩٣٣	٢٠١٦

(جدول -٦)

ويعكس الجدول حجم الزيادة في عدد المدارس الثانوية من مدرسة واحدة مكونة من ثلاثة فصول عام ١٣٨٣ هـ حتى عام ١٤١٨هـ والتي وصل فيها عدد المدارس إلى (١٢٣٩) مدرسة بها (٩٩٠٤) فصل، ويدرس بها (٢٨٧٧٢٣) طالبة.

أي أنه زاد عدد الطالبات من (٢١) طالبة في عام ١٣٨٣ هـ إلى (٢٨٧٧٢٣) عام ١٤١٨ هـ.

وتوضح المؤشرات الإحصائية أن نسبة الملتحقين بالتعليم العالي من السعوديين أثناء فترة التعداد السكاني ١٤١٣هـ قد بلغت ١٨ من إجمالي الفئة العمرية (١٩-٢٣)، والتي كان يتوقع أن تلتحق بمؤسسات التعليم العالي إذا توفرت لديها القدرة والرغبة، ويشير التعداد السكاني إلى أن نسبة الملتحقين بمؤسسات التعليم العالي المختلفة (دبلوم بعد الثانوي، بكالوريوس) قد بلغت (٢٢٤١) مواطنًا من كل (١٠٠,٠٠٠) من السكان المواطنين(١).

وعند مقارنة هذه الأرقام مع واقع التعليم العالي في البلاد الصناعية نجد أن الفرق ما زال كبيرًا بيننا وبينهم، ففي الولايات المتحدة وفرنسا على سبيل المثال تصل نسبة الملتحقين بالتعليم العالي (٦٠٠) نسمة لكل ١٠٠٠٠ نسمة من السكان، وتصل نسبة الملتحقين بالتعليم العالي من الفئة العمرية الموازية إلى حوالي ٥٠ في الولايات المتحدة الأمريكية واليابان وبعض الدول الأوربية(٢).

---

(١) وزارة التخطيط (١٩٩٢م): النتائج التفصيلية للتعداد العام للسكان والمساكن في المملكة العربية السعودية ١٤١٣هـ، الرياض، مطابع وزارة الاقتصاد والتخطيط.

(٢) الحميدي، عبد الرحمن بن سعد وآخرون (١٤٢٠هـ): أنماط التعليم العالي في دول مجلس التعاون الخليجي العربية، الرياض، مطابع جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

٤-١
آليات القبول في مؤسسات التعليم العالي

تعكس جميع المؤشرات الإحصائية الزيادة الكبيرة المتحققة في معدلات القيد للبنات بالمرحلة الجامعية، حيث ارتفعت من (٢,٥) عام ١٣٩٥هـ إلى ٥٨ عام ١٤٢٠هـ متجاوزة بذلك معدلات القيد للذكور التي ارتفعت من (١٠,٧) إلى (٥٥,٩) خلال الفترة نفسها[1].

وبذلك فإن تزايد مخرجات المرحلة الثانوية المستقبلية يفرض تحديات كثيرة أمام مؤسسات التعليم العالي حتى يستطيع هذا النمو الكمي المتزايد على الالتحاق بالتعليم العالي، مما ينتج عنه تحديات اقتصادية واجتماعية مما يتطلب جهودًا حقيقية لتحديد الأهداف والآليات والاستراتيجيات المختلفة التي تنمي وتبني مستقبل تعليم البنات بالمملكة العربية السعودية.

وهذا يتطلب إمكانيات اقتصادية ضخمة يسبقها قرارات سياسية للمساهمة في تطوير الكليات وإنشاء كليات جديدة تستوعب الزيادة في

(١) وزارة التخطيط (٢٠٠٣م): تقرير التنمية البشرية، الرياض، مطابع وزارة الاقتصاد والتخطيط، (ص ٩٠).

أعداد طلاب الجامعة ، وذلك بالإضافة إلى توفير ورش عمل وقاعات للتدريب العملي على التخصص الذي تدرس فيه الطالبة ، وذلك بشرط التركيز على الكيف والكفاءة ولا يكون على حساب الكم ؛ وذلك لأن سوق العمل يتطلب كفاءات ولا يتطلب مجرد خريجين .

ولكن اليوم تتخرج الكثير من طالبات الثانوية العامة ولا يجدن فرصة في الالتحاق بالتخصص الذي يناسبهن أو يرغبن فيه لعدم توفر مكان في الجامعات الحكومية ؛ وذلك بسبب زيادة عدد خريجات الثانوية العامة .

لذا لابد أن تسعى الحكومة إلى تطوير التعليم الجامعي من خلال إنشاء الكليات ، وأن تفتح المجال بشكل واسع أمام رجال الأعمال بمنح تصاريح تبعًا لشروط محددة بفتح جامعات خاصة .

ويمكن أن تشجع الحكومة رجال الأعمال على المساهمة في إنشاء الجامعات الحكومية نظير أن يسجل اسم رجل الأعمال على مدرج من المدرجات .

ويمكن تطبيق التعليم بنطاق واسع من خلال الآتي:

أ- الجامعة المفتوحة .
ب - جامعة بلا جدران .
ج- الانتساب الموجه .
د - الجامعة الافتراضية .
هـ- التعليم عن بعد .

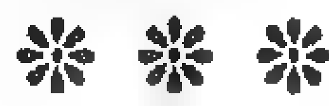
تطبيق صيغ جديدة للتعليم العالي النظامي ومنها:

أ - كليات المجتمع . ب - الكليات المتوسطة الشاملة .

ج -الجامعة المنتجة . د -التعليم التعاوني العالي .

تحديث التخصصات وإنشاء أقسام جديدة تناسب التطور العلمي والتكنولوجي ،كإنشاء أقسام جديدة للغات من الأدب الأسباني والإيطالي والروسي ، وتشجيع حركة الترجمة بشكل واسع من العلوم الأخرى حتى يتم عرض أفكار الآخر في شتى العلوم .

وتبرز أهمية هذه الآلية في ضوء ما تشير إليه إحصاءات المتخرجين من التعليم العالي من أن ٧٥ من إجمالي طلاب التعليم العالي مقيدون في تخصصات العلوم الإنسانية ، وفي مجالات لا تتفق مع حاجات سوق العمل ، وتزداد حدة هذه المشكلة على وجه الخصوص في حالة الفتيات[١] .



(١) وزارة التخطيط (٢٠٠٣م): تقرير التنمية البشرية، الرياض، مطابع وزارة الاقتصاد والتخطيط، (ص٢٦).

٢-٤ التخصصات الحالية

استهدفت خطط التنمية إلى تحسين مستوى التعليم والتدريب، وتعزيز استجابة نظم التعليم لمتطلبات التنمية واحتياجات سوق العمل، وركزت خطة التنمية الرابعة على الاهتمام بتوظيف المواطنين، وبخاصة في مجال القطاع الخاص، وحرصت الخطط الخامسة والسادسة والسابعة على إحلال العمالة السعودية محل العمالة الوافدة بدءًا من القطاع الحكومي ووصولًا إلى القطاع الخاص، مع العمل على تحسين مستوى إنتاجية العمالة السعودية، وتشجيع القطاع الخاص على الاستجابة لتوجهات الحكومة السعودية[١].

ومن المتوقع أن تزيد نسبة الإناث المتعلمات والعاملات في مختلف المجالات؛ فهذا يعزز مشاركة المواطنين جميعًا في سوق العمل.

ولابد من تنويع التخصصات؛ حيث إن معظم التخصصات تتجه إلى العلوم الإنسانية والاجتماعية والتربية والتعليم، فلابد من اختيار التخصص المناسب لاحتياجات سوق العمل، وهذا هو أحد المحددات الرئيسة لتنمية الموارد البشرية النسائية.

(١) وزارة التخطيط (٢٠٠٣م): تقرير التنمية البشرية، الرياض، مطابع وزارة الاقتصاد والتخطيط، (ص ٤٠١).

٣-٤ التخصصات المتاحة وغير المتاحة للبنات بالجامعات

من المعلوم أن الفتيات يلتحقن بست جامعات سعودية سواء طالبات منتظمات أو منتسبات هي : جامعة الملك سعود ، وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، وجامعة الملك عبد العزيز ، وجامعة الملك فيصل ، وجامعة أم القرىٰ ، وجامعة الملك خالد .

وتتيح هذه الجامعات نفس تخصصات الطلاب ، إلا أن بعض الجامعات يوجد بها نقص في تخصصات معينة وزيادة في تخصصات أخرىٰ .

أما التخصصات المتاحة في كليات البنات فجميعها متاح أمام الفتيات وهي تتراوح بين التخصصات الأدبية مثل : القرآن الكريم ، والدراسات الإسلامية ، واللغة العربية ، واللغة الإنجليزية ، والخدمة الاجتماعية ، والجغرافيا ، والتاريخ ، والاقتصاد المنزلي ، والتربية الفنية ، والمكتبات ، ورياض الأطفال .

وبين التخصصات العلمية مثل : الرياضيات ، الفيزياء ، الكيمياء ، علم الحيوان ، النبات ، والأحياء .

ولكن يمكن تطوير تلك التخصصات وإلحاق تخصصات أخرى بالكليات ، مثل تخصص الصحافة بكلية الآداب ، وفتح تخصصات أخرى تتناسب مع متطلبات سوق العمل ؛ حيث نجد الآن حراكًا اقتصاديًّا كبيرًا في مجتمعنا السعودي ؛ حيث بدأت المرأة في دخول عالم المال والأعمال كالبورصة وغيرها ، فيمكن إنشاء أقسام إدارة أعمال وإنشاء كلية للحقوق حتى تتمكن المرأة من تقديم المشورة وحل قضايا النساء وغيرها .

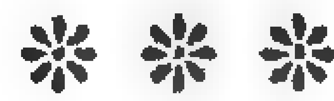
وتوجد بعض الكليات المتاحة للطلاب وغير متاحة للبنات ، مثل كلية الهندسة ، وكلية العمارة والتخطيط ، ومعهد اللغة العربية بجامعة الملك سعود ، وكلية علوم الأرض ، وكلية علوم البحار ، وكلية تصاميم البيئة بجامعة الملك عبد العزيز .

ومنها كلية العلوم الإدارية والتخطيط ، وكلية الطب البيطري والثروة الحيوانية بجامعة الملك فيصل .

ومنها كلية التمريض بجامعة الملك خالد ، ومنها كلية الهندسة ومعهد اللغة العربية بجامعة أم القرى .

فعلى سبيل المثال إذا درست الفتاة في كلية الهندسة أو كلية العمارة يمكنها المساهمة في عمل التصميمات الداخلية وإعداد رسومات وتصميمات تتناسب مع النساء ؛ لأنه معلوم أن اختيار تصميمات المنازل – وخصوصًا الديكور – يعتمد على المرأة بشكل أساسي .

وعلى سبيل المثال لا الحصر توجد بعض التخصصات أو الكليات التي تقتصر الدراسة فيها على الطلاب دون الطالبات مثل قسم القانون ، وقسم العلوم السياسية بكلية العلوم الإدارية بجامعة الملك سعود غير متاح للفتيات ، قسم الإعلام وقسم الآثار بكلية الآداب بجامعة الملك سعود يقتصران على قبول الطلاب فقط ، وقسم الجيولوجيا بكلية العلوم بجامعة الملك سعود غير متاح للفتيات .



٥-العلاقة بين عمل المرأة والتعليم

ما زال عمل المرأة يعتبر من القضايا الشائكة التي تثار كثيرًا في شتى وسائل الإعلام سواء المرئية منها أو المسموعة أو المكتوبة، وخصوصًا فيما يتعلق بعمل المرأة السعودية، وتوجد عدة أطروحات في هذا الموضوع بأن عمل المرأة قد يؤثر على الأسرة وتربية الأبناء، والبعض الآخر يشجع عمل المرأة لأنه يساعدها في تربية أبنائها وكفاية نفسها وأسرتها اقتصاديًّا.

ولكن حرصت حكومة المملكة العربية السعودية على تعليم المرأة وخلق فرص عمل تناسبها، فأصبحت الدولة تعمل على توفير أماكن تناسب المرأة للعمل فيها؛ وذلك بمحاولة خلق فرص جديدة لمشاركة المرأة في سوق العمل مع التمسك بما يحفظ لها كرامتها وحشمتها، فعلى سبيل المثال بدأت وزارة العمل في تأنيث المحلات النسائية بحيث تعمل فيها النساء فقط ويتعاملن مع النساء.

إن عمل المرأة خارج منزلها من الظواهر المستجدة في المجتمع السعودي، حيث كانت وظيفة المرأة قبل تحديث المجتمع السعودي وتنميته تقتصر على رعاية المنزل أو المساعدة في مهنة العائلة بالرعي أو الزراعة، وقليل جدًّا من الإناث (وخاصة الأمهات) من كن يعملن خارج المنزل في حرف تقليدية تخص النساء،

مثل التوليد والخياطة أو البيع في الأسواق النسائية، وكانت ثقافة المجتمع السعودي قبل التنمية «تفرض على البنت عدم مغادرتها المنزل مطلقًا قبل زواجها»[1].

ويشير العبد القادر إلى أن مستوى المعيشة ومستوى الدخل يسهمان في تحديد اتجاهات المرأة السعودية نحو بعض المهن، ففي المجتمعات المحلية التي تسودها معدلات معيشة مرتفعة (كالرياض) تميل الاتجاهات إلى تأييد المهن ذات المكانة العلمية والاجتماعية كالطب والحاسب الآلي، بينما في المجتمعات التي تسودها مستويات معيشة متوسطة كالأحساء تميل الاتجاهات نحو تأييد مهن التمريض والأعمال الإدارية الأخرى[2].

إن تطوير التعليم ليتناسب مع متطلبات سوق العمل هو مشروع طويل الأجل لا يمكن تحقيقه بين عشية وضحاها؛ فإن هذا المشروع عبارة عن معادلة صعبة، المتأمل فيها لابد أن يفكر في بنية البيت السعودي والوطن الذي يحرص على تطبيق الشريعة الإسلامية في كافة أمور الحياة، فلابد من

---

(١) العساف، صالح بن حمد (١٤٠٦هـ): المرأة الخليجية والعمل في مجال التربية والتعليم، الرياض، شركة العبيكان للطباعة والنشر، (ص ١٠٢).

(٢) العبد القادر، علي عبد العزيز (١٩٩٥م): اتجاهات طالبات جامعة الملك فيصل نحو عمل المرأة السعودية، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، المجلد (٢٣)، العدد الأول، (ص ١٤٤).

تعليم المرأة تعليمًا جيدًا بما يتناسب مع التخصصات المتاحة لها والتوسعة في التخصصات المطلوبة .

وقال النبي محمد ﷺ : «**ما أكل أحد طعامًا خيرًا من أن يأكل من عمل يده**» (صحيح البخاري) .

ويقرر العبد القادر أن الإسلام قد كفل حقوق المرأة في المجال الإنساني والاجتماعي من تعليم ورعاية وحماية وعمل في كل أطوار حياتها . . . وفي المجال الاقتصادي ، فأعطاها الأهلية المالية الكاملة في جميع التصرفات حين تبلغ سن الرشد ، ولم يجعل لأحد عليها في أموالها ولاية من أب أو زوج أو رب أسرة .

ولم يعترض الإسلام على أن تتولى المرأة المسئوليات الاجتماعية والاقتصادية كمديرة ومسئولة أو عاملة ما عدا توليها الولاية العامة وهي رئاسة الدولة ، فلا يجوز لها أن تتولى هذا المنصب العام ؛ لما يترتب على من يتولاه من مسئوليات كبرى وأعمال تنوء بحملها المرأة الضعيفة والرقيقة فطريًا ، وفي ذلك يقول الرسول عليه الصلاة والسلام : «**ما أفلح قوم ولوا أمورهم امرأة**»[1][2] .

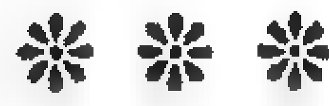
---

(١) العبد القادر ، علي عبد العزيز : «اتجاهات طالبات جامعة الملك فيصل نحو عمل المرأة السعودية» (ص ١١٦) ، مجلة العلوم الاجتماعية ، (ص ١١٦) .

(٢) صحيح البخاري ، كتاب المغازي ، حديث رقم (٤٢٥) ، «كتاب الفتن» ، حديث رقم (٧٠٩٩) .

توفر حكومة المملكة العربية السعودية فرص التعليم الرسمي الحكومي لفتيات المجتمع في جميع مراحل التعليم العام والجامعي والتأهيلي، واتجاه المجتمع نحو تعليم البنات بهذه الكثافة العظيمة لجهد عظيم بفضل الله وبتوفيقه وبتوجيهات من صانعي القرار في المملكة وبجهود المثقفين والمتعلمين والمتعلمات أبناء هذه الأرض الطيبة.

وهذا يقودنا للفصل التالي الذي يعرض دور التدريب في تنمية الموارد البشرية النسائية، وكيف نستطيع أن ننظم عمل المرأة مع الحفاظ على كافة حقوقها، وأن نصنع من عمل المرأة أفضل مثال على أرض الواقع، وأن نحافظ على هذا القطاع العريض من المجتمع، فمشاركة المرأة تتطلب تصحيح التعليم وإعداد برامج تدريبية لكافة خريجات الجامعة، وهذا ما سيناقشه الفصل التالي.



الفصل الثاني

دور التدريب

في تنمية الموارد البشرية النسائية

مقدمة

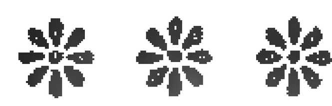
اهتمت الدولة في كافة خطط التنمية التي نفذتها منذ عام ١٣٩٠هـ وحتى ١٤٢٥هـ اهتمامًا متزايدًا بتنمية الموارد البشرية من خلال تركيزها المستمر على التعليم- في جميع مراحله، بما في ذلك التعليم الفني والتدريب المهني، والتدريب قبل العمل، والتدريب على رأس العمل- وعلى تحسين الأوضاع الصحية لجميع فئات السكان؛ مما كان له انعكاساته الإيجابية على الزيادة الكبيرة في توظيف المواطنين وتطوير مهاراتهم.

ذكر أحد مسئولي وزارة العمل: «أن مشكلة البطالة بين السعوديين تمثل تحديًا خطيرًا لا يمكن التعامل معه بالمهدئات والمسكنات والإجراءات الرمزية، وهذا التحدي يحتاج إلى قرارات حازمة وحاسمة، وقد تكون أليمة في بعض الأحوال، إن المصلحة

الوطنية العليا تتطلب إنهاء مشكلة البطالة، وهذه المصلحة تعلو على أي مصلحة فردية إذا تعارضت معها».

واستطرد قائلًا: «من المستحيل أن تنجح دولة في إنهاء البطالة بين مواطنيها وأبوابها مشرعة لقدوم مئات الآلاف من العمالة الوافدة سنويًا»[1].

فمن الصعب أن تكون هناك نهضة تعليمية واسعة واهتمام من الدولة بتعليم جميع أفراد المجتمع أبناء أو بنات ولا يشارك هؤلاء الخريجون في صناعة الحياة، بل وينضموا إلى قطاع البطالة بزعم أن معظم القطاعات قد تشبعت إلى درجة أنها لم تعد قادرة على استيعاب الأعداد المتزايدة من الراغبين في العمل.. إذن فماذا يعني استقدام مئات الآلاف سنويًا، والكل يجمع على أن المملكة العربية السعودية تحتاج إلى مزيد من العمالة وصناع الحياة من الفتيان والفتيات، ولكن المشكلة الحقيقية تكمن في نقص التدريب في بعض الجامعات؛ لذا نحتاج إلى تدعيم التدريب واعتباره قضية حقيقية لابد أن تُلزم بها الجامعات والشركات.



(١) القصيبي، غازي بن عبد الرحمن: الأهداف والأولويات، وزارة العمل ٢٠٠٦م (ص١).

١- دور التدريب

في تنمية الموارد البشرية النسائية

تتسم نظم تنمية الموارد البشرية في معظم الأقطار العربية بضعف الدور الذي تتولاه الإناث، سواء في مجال المشاركة في وضع السياسات وفي صدارة المؤسسات والإشراف على تنفيذ البرامج، وفي مجال المشاركة في برامج تنمية الموارد البشرية بشكل عام، وبرامج التعليم والتدريب المهني بشكل خاص.

وهذا يستدعي السعي الحثيث لزيادة مشاركة المرأة في هذه البرامج بما يتناسب مع مجالات العمل التي تهم المرأة.

من المعلوم أن بلداننا العربية تواجه تحديات كبيرة ليس أقلها ظاهرة البطالة المتزايدة والإنتاجية المنخفضة، وفي العالم المعولم لم يعد يمكننا الاستمرار في التعامل مع هذه المشكلات بالأساليب التي سادت لعقود ولم تساهم في مواجهة هذه التحديات، بل على العكس أدت إلى تضخم المشكلات واحتلال المنطقة العربية للمركز الأول عالميًا في البطالة الكلية وأيضًا في بطالة الشباب والنساء.

لم يعد تناول قضايا التشغيل بمنأى عن قضية تنمية الموارد البشرية لمجرد احتفاظ كل وزارة أو هيئة باختصاصاتها وكأنها جزيرة منعزلة عن باقي مؤسسات الدولة .

وتطالب التوصية الجديدة لمنظمة العمل الدولية حول تنمية الموارد البشرية بالتعليم والتدريب والتعلم المستمر مدى الحياة وبضرورة أن تكون سياسات تنمية الموارد البشرية جزءًا عضويًّا ومتكاملًا مع باقي السياسات التي تهدف إلى تحقيق نمو اقتصادي وزيادة فرص العمل بشكل عام والتدريب الذي يسبق التحاق الفرد بالعمل ، وتطالب التوصية بالاستفادة من البحث العلمي لدراسة اتجاهات العرض والطلب في سوق العمل وعمل التنبؤات العلمية عن التغيرات المحتملة في متطلبات سوق العمل بحيث يمكن التنسيق بينها وبين التعليم والتدريب[١] .

وركز مؤتمر العمل العربي في دورته السادسة والعشرين في القاهرة في عام ١٩٩٩م وذلك لمعالجة مشكلات بطالة الشباب ، خاصة حملة المؤهلات الدراسية وذلك من خلال الآتي:

- تصميم برامج لتشغيل الشباب على المستوى الوطني وتعتمد على المسوح الميدانية التي تغطي مستويات المهارة واتجاه الطلب على العمالة وفرص

(١) د بدوي ، أبو بكر عابدين : الموارد البشرية ، العدد الثاني لعام ٢٠٠٥م (ص٧٢) .

التدريب وإمكانيات تمويل الصناعات الصغيرة والمتناهية الصغر ومحددات تشغيل الشباب .

- اعتماد برامج وطنية لتشغيل الشباب تنفذ بصورة لا مركزية وتأخذ بعين الاعتبار الفئات الشبابية المستهدفة حملة المؤهلات الدراسية والفتيات .
- وركز أيضا المؤتمر على توفير خدمات التوجيه المهني في مراحل التعليم الإعدادي والثانوي والجامعي واستخدام مختلف وسائل الإعلام والمعلوماتية لتحقيق ذلك[1] .

وركز مؤتمر العمل العربي رقم (١١٨٢) لعام ٢٠٠١م على العناية بفرص تشغيل المرأة وذلك من خلال:

- الاستفادة من نظم العمل المستخدمة ، مثل الوقت المرن ، وتقاسم الأعمال ، والعمل الجزئي ، والعمل عن بعد ؛ لزيادة مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي مع التوفيق مع الواجبات الأسرية ، وفي نفس الوقت الاستفادة من الاتجاه للمعلوماتية للاستفادة من تلك المساهمة .
- رصد مساهمة المرأة وتفضيلاتها المهنية من خلال مسوح ميدانية تعتمد على توزيع وقت عمل المرأة .

(١) تقرير منظمة العمل العربية «نحو استراتيجية عربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل» (٢٠٠١م) ، (ص ٣١٣ ، ٣١٤) .

- دعم وتنمية مشروع الأسر المنتجة والصناعات الصغيرة تمويلًا وتوجيهًا وتسويقًا.

- تصميم برامج خاصة بمحو أمية المرأة الوظيفية وتنفيذها في الإطار الاجتماعي الملائم، وتخصيص برامج تدريب للمرأة تتوافق مع ميولها ومحيطها واحتياجات سوق العمل.

- حماية الإناث المشتغلات من حيث ظروف وشروط العمل بما في ذلك سن العمل والأجور.

* * *

١-١ التعليم الفني والتدريب المهني والمرأة

من المعلوم أن إقبال الإناث على التعليم العالي وقبولهن في مؤسساته في غالبية الأقطار العربية لا يضاهيه إقبال مماثل على التعليم الفني والتدريب المهني لإعداد العمال الماهرين والمهنيين في مستويات العمل الأساسية .

فمن الصعوبات التي تواجه تنمية الموارد البشرية العربية بشكل فعال يمكنها من دعم تنافسية أسواق العمل في المنطقة العربية ؛ حيث إن معظم برامج التعليم والتدريب لا تمثل جزءًا متكاملًا من منظومة تنشيط سوق العمل ، فهي حتى لو افترضنا جودتها وفاعليتها- وهو افتراض لا يسانده الواقع- لا تعدو كونها برامج تستهدف الطلاب والباحثين عن العمل للمرة الأولى (الداخلين الجدد لسوق العمل) بينما يتضاءل الاهتمام بأشكال التدريب الأخرى وفي مقدمتها التدريب لتحديث المهارات ولرفع المستوى المهاري وإيجاد مهارات جديدة مستحدثة طبقًا لاحتياجات سوق العمل ولزيادة القدرة على دعم تنافسية المنشأة التي تعمل فيها الفتاة وغيرها من أشكال التدريب المستمر مدى الحياة والتي أصبح ضرورة لا غنى عنها لتحقيق مجتمع المعرفة والمنشأة القائمة على المعرفة .

وجدير بالذكر أن أدبيات اقتصاديات العمل وعلم الإدارة تشير إلى أن عامل اليوم سوف يكون مضطرًّا إلى تغيير عمله وربما مهنته مرة كل ست سنوات ، وتعلن انتهاء عصر احتفاظ العامل بوظيفته مدى الحياة .

وذكر د . م أبو بكر عابدين بدوي في موضوعه الخاص بآليات الربط بين المؤسسات المعنية بالتشغيل والتدريب لتحقيق العمالة الكاملة ودعم القدرة التنافسية للاقتصاد أنه أصبح من المسلم به أن تحقيق التنمية في بلداننا العربية يتطلب – من بين ما يتطلب – تزاوجًا صحيًّا بين التنمية الاقتصادية وتنمية الموارد البشرية .

يقول المدير التنفيذي الجديد لصندوق النقد الدولي – بعد زيارته الأولى لبعض البلدان العربية (أكتوبر ٢٠٠٤م) : «إن الجانبين اتفقا على أهمية تقوية النمو الاقتصادي وخلق فرص عمل جديدة» ، وأكد على ضرورة حل مشكلة بطالة الشباب [1] .

* * *

(١) الموارد البشرية ، العدد الثاني ، مرجع سابق (٢٠٠٥م) ، (ص٧٤) .

٢-١ نتائج تطوير التعليم والتدريب

إن زيادة نسبة مساهمة العمالة الوطنية في القوى العاملة في الصناعات التحويلية بالمملكة العربية السعودية تتطلب ضرورة العمل على أن تتناسب مخرجات التعليم مع احتياجات أسواق العمل بالإضافة إلى الاهتمام بالتدريب كأسلوب مباشر لرفع كفاءة الأداء للقوى العاملة الوطنية .

كما أن هناك العديد من الأمور الأخرى التي يلزم اتباعها في هذا الخصوص ومنها:

١- تطوير برامج ونظم التعليم العام والفني والمهني بصورة تجعلها أكثر تنوعًا وملاءمة مع احتياجات أسواق العمل ، على أن يهدف التطوير إلى الارتقاء بمستوى المقررات والجمع بين الدراسة النظرية والتطبيقية مع الاستعانة بتجارب الدول المتقدمة لتطوير سياسات التعليم الثانوي وتنويعه ؛ ليتناسب مع احتياجات أسواق العمل .

٢- إتاحة فرص متزايدة أمام الإناث للعمل بعد تدريبهن مهنيًا في القطاعات المختلفة ؛ الأمر الذي يجعل من عمل المرأة بمثابة مخزون احتياطي للقوى العاملة يمكن أن يساهم إلى حد كبير في تلبية احتياجات دول المجلس من القوى العاملة إذا ما أحسن استثماره .

٣- العمل على ترشيد أعمال القوى العاملة الوطنية التي تعاني من البطالة المقنعة في بعض القطاعات بعد حصولها على دورات تدريبية مكثفة لتأهيلها للعمل في هذه القطاعات .

٤- الاهتمام بإعداد التخصصات النادرة التي يحتاجها قطاع الصناعة ، خاصة في مجال التشغيل والصيانة ، سواء في مراكز الإعداد أو التدريب المهني أو التعليم الفني والصناعي ؛ وذلك بسبب توافر العديد من مجالات العمل التي يشغلها الأجانب في هذه القطاعات .

٥- بحث وتذليل كافة المشاكل والصعوبات التي تواجه مراكز ومؤسسات التدريب القائمة بما يحقق التطوير اللازم لها ويجعل منها مراكز نموذجية متقدمة للتدريب لتلبية احتياجات أسواق العمل .

٦- الاهتمام بزيادة نظم الحوافز المقدمة في مراكز التدريب وخاصة في مجال الإعفاء من الرسوم الجمركية على معدات وأجهزة استخدامات التدريب بصفة دائمة طالما بقيت هذه المراكز تعمل في مجال التدريب ، بالإضافة إلى الاهتمام بنظم الحوافز المادية والمعنوية المقدمة للمتدربين ، سواء من خلال المنشآت التي يعملون بها أو عن طريق مراكز التدريب .

* * *

٢- دور الشركات كمعلم

في الزمن القادم لن تحتكر المدارس مجالي التدريب والتعليم ، فالمؤسسات الأخرى مثل الشركات الحديثة سوف تساهم في عملية التنمية ، ويفترض أن تلعب الشركات دورًا رئيسيًّا مع الجامعات والمدارس الأهلية في مجال التعليم ، ليس فقط للعاملين ولكن لكل المواطنين بصفة عامة .

ومع الأهمية الفائقة لربط التدريب بمتطلبات سوق العمل على مستوى المعاهد والمدارس والمراكز التي تنفذ بالفعل التدريب على المهارات ، فهناك حاجة إلى ضمان جودة التدريب بحيث يمكن مقارنة مستويات الخريجات عند انتقالهن من منطقة إلى أخرى .

١-٢
الربط بين مستوى ضمان الجودة والموضوعية

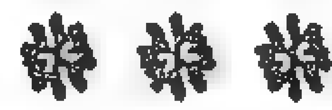
لا شك أنه توجد نقاط مشتركة بين مؤسسات التدريب المتعددة على مستوى المحليات وعلى مستوى الدولة، هذا التشابه يدعو إلى توفير الجهد والوقت والمال اللازم لا شتقا ق المناهج وإعداد المادة التدريبية بحيث يمكن الاستفادة منها في كل مؤسسات التدريب الملحقة بالجامعات والشركات والمدارس.

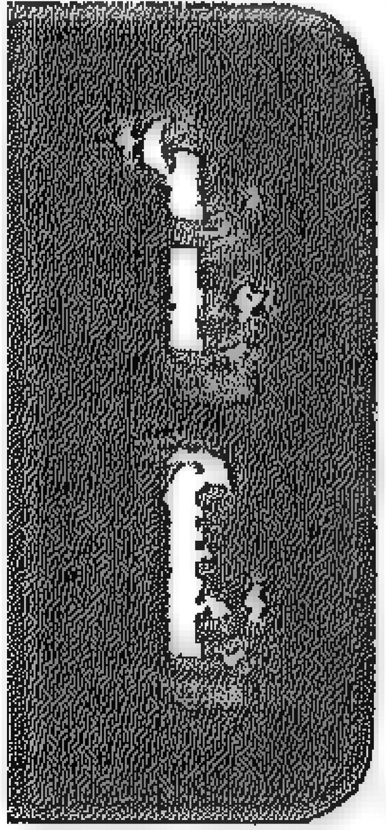
فلابد من إعداد ورش عمل من المراحل التعليمية الأولى في مستوى المتوسط والثانوي والجامعي وإعداد برامج تأهيل خريجات الجامعات.

إن عملية تعيين موظفات أَكْفَاء والاحتفاظ بهن دائمًا ما تكون مهمة لتنفيذ أي مشروع، ولكن أصبحت هذه المهمة صعبة اليوم؛ حيث إن بيئة المشروعات وتطوراتها في تغيير مستمر، وحيث إن هناك نهضة صناعية وعمرانية واقتصادية كبيرة في المملكة العربية السعودية واعتماد المملكة على استقدام أعداد هائلة من العمالة الوافدة من الرجال والنساء؛ وذلك بسبب نقص التخصصات في التعليم ونقص التدريب، بالإضافة إلى عدم مشاركة المرأة في سوق العمل بشكل واقعي ملموس، اقتضت الحاجة تطوير الموارد البشرية النسائية، حيث إن هذا

القطاع العريض من المجتمع الذي لا يشارك بإقامة وتنفيذ أعمال ، اقتضت الحاجة دخوله في سوق العمل والمشاركة بكل الطاقات والإمكانيات للاستفادة الحقيقية من أبناء الوطن ، أو خدمة فتيات الوطن وذلك من خلال العمل في وظائف التعليم والطب والكتابة وغيرها .

ولتحقيق الهدف من دخول المرأة السعودية في مجال العمل والمشاركة الفعالة في بناء هذا الوطن ، لابد من اتباع الخطوات الآتية للارتقاء بالموارد البشرية النسائية وتنميتها .





٢-٢
التخطيط والاستراتيجية

يعتبر التخطيط والاستراتيجية أول بند يوضع على جدول الأعمال لمناقشة تنمية الموارد البشرية والمتعلقة بعمل المرأة .

لابد أن يقوم المديرون المحترفون ورجال الأعمال بوضع خطة تحدد مدى الاحتياج للموارد البشرية النسائية من أجل تحقيق الأهداف والغايات طويلة وقصيرة المدى .

لا بد من تهيئة مكان مناسب للنساء للعمل فيه ، وإنشاء الأقسام النسائية في كافة الشركات ؛ لأنه - بأي حال من الأحوال- لا يمكن تجاهل هذا القطاع العريض من المجتمع ، فمثلا : لو أن هناك شركة مهتمة بتوسيع قدرتها الإنتاجية بوحدة إنتاجية جديدة لخدمة أسواقها في المنطقة الغربية أو المنطقة الشمالية من المملكة العربية السعودية ، فإن جزءًا من تخطيطها الاستراتيجي من أجل إنشاء فروع جديدة للشركة لتحقيق هذا الهدف سيتمثل في عنصر الموارد البشرية الذي سيكون أمرًا أساسيًّا في عنصر التوسع ، هل بالضرورة أن يعتمد هذا التوسع على الرجال دون النساء؟! فالحقيقة التي يجب التركيز عليها هي : لم لا نفتح تلك الفروع الجديدة ، وتكون

بلمسة نسائية ، ونعطي المرأة الضوء الأخضر لتساهم في بناء هذا الوطن ونعطيها الفرصة لتجتهد وتبتكر وتقدم الجديد بما يناسب طبيعة مجتمعنا؟!

والتخطيط الخاص بالموارد البشرية في أبسط صوره يبدأ بإجراء تحليل لاحتياجات الشركة من العاملات أو الموظفات ، ويتم هذا بوضع تصور مستقبلي للمتطلبات المستقبلية إذا كانت هناك تغيرات متوقعة ، وهناك العديد من الأسئلة التي تحتاج إلى فهم بشكل تام قبل هذا التحليل مثل :

١- ما الرؤية الاستراتيجية للشركة؟

٢- ما هدف الشركة من فتح القسم النسائي؟

٣- ما هي متطلبات السوق؟

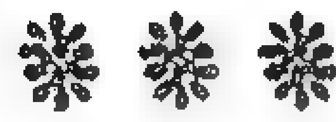
٤- ما نوع التغيرات داخل الشركة؟ وما نوع المقاومة التي يمكن توقعها إزاء التغيرات؟

بالإجابة على الأسئلة المذكورة أعلاه يمكن إكمال عملية تقدير متطلبات الشركة من الموظفات ، ووضع الخطط الخاصة بالعاملات أو الموظفات ، ويتضمن ذلك تقييم حجم الموارد البشرية التي تحتاجها الشركة لتحقيق الأهداف ، بالإضافة إلى حساب عدد الأشخاص المطلوبين في كل قسم ، فدخول المرأة مجال

العمل بشكل فعال أصبح ضرورة؛ حيث إن وزارة العمل في المملكة العربية السعودية تتجه إلى تقليل عدد التأشيرات الممنوحة للاستقدام؛ بسبب الزيادة المفرطة في العمالة الوافدة، وتجد بعض الشركات صعوبة في التعامل مع نقص العاملين ويتضح هذا بشكل ملموس من الآتي :

التعطل المستمر لتدفق العمل الذي يعرض علاقات الشركات بعملائها للخطر، مثل عدم الوفاء بالمواعيد في إنهاء وتسليم الأعمال .

لذا يلزم الاهتمام بالتدريب .



٢-٢ أنواع التدريب

عند اختيار الشركة لنوع معين من التدريب فإن هذا النوع يمثل فلسفة التدريب الخاصة بالشركة ؛ ولذلك فلابد من تصنيف التدريب تبعا للآتي :

أساس التصنيف	الأنواع
الهدف	تدريب بغرض الإعداد تدريب بغرض حل المشاكل تدريب بغرض التنمية
مكان التنفيذ	داخل الشركة خارج الشركة (جامعات – معاهد)
التدريب على أساس عدد المتدربين	فردي جماعي

ويهدف تدريب الموظفات إلى تزويدهن بكل جديد فيما يتعلق بعملهن سواء في مجال الإنتاج ، أو المجال المالي أو الإدارة .

ويتكون نظام التدريب من سبع مراحل[1] :

أولًا : تحديد الاحتياجات التدريبية ، وذلك من خلال عدة أساليب تتبع لجمع البيانات عن الاحتياجات التدريبية منها : اللجان الاستشارية ،أسلوب الاستقصاء ،جداول الاحتياجات التدريبية ، المقابلات ، جداول الانتقاء ، إجراء المقابلات مع تاركي الخدمة ، الاختبارات ونتائج تقييم الأداء .

ثانيـًا : تحديد أهداف التدريب على مستوى الفرد والمنظمة .

ثالثـًا : تطوير برامج التدريب .

رابعـًا : مراجعة برامج التدريب التي تناسب المهن النسائية .

خامسًا : تنفيذ برامج التدريب من خلال وضع خطة وجدول زمني للمتدربات .

سادسًا : تقييم برامج التدريب وتقييم المتدربات .

سابعًا : تعديل برامج التدريب بناءً على نتائج التقييم .

---

(١) العريقي ، منصور محمد إسماعيل : «إدارة الموارد البشرية» الطبعة الأولى ٢٠٠٣م ، مركز الأمين للنشر والتوزيع ، (ص ٢٦٦) .

٤-٢
فوائد التدريب

يهدف التدريب بشكل عام إلى رفع مستوى العاملين وهذا ينعكس بدوره على أداء الشركة أو المنظمة .

يهدف التدريب على مستوى الأفراد إلى:

- تزويد الأفراد بالمعارف والمهارات والسلوكيات التي تساعدهم على وظائفهم وخصوصًا العاملين الجدد .
- خلق الثقة لدى الأفراد بأنفسهم بسبب ما يكتسبون من مهارات ومعارف جديدة .
- تحسين إنتاجية الأفراد .

ويهدف التدريب على مستوى المنظمة إلى:

- تحسين ربحية المنظمة وتحسين الإنتاج بها .
- التعرف على كل ما هو جديد في مجال التخصص .
- تخفيض تكاليف الإنتاج وتحسين مستوى السلامة .

٣- أنماط التدريب

توجد أنماط مختلفة للتدريب حيث يتم بأشكال مختلفة:

٣-١
التدريب بموقع العمل

هذه الطريقة تتم في موقع العمل وهي أقل تكلفة وأكثر شيوعًا حيث يوضع الفرد المتدرب في موقع العمل ويمارس عمله مباشرة .

أنماط التدريب في موقع العمل:

برامج تهيئة العاملين (NOTIATNEIRO) :

وتستخدم عادة مع الموظفين الجدد ، بحيث تعقد لقاءات أو ندوات يشترك فيها الموظفون القدامى مع الموظفين الجدد ويشرحون الهيكل التنظيمي للشركة وأنظمة العمل وحقوق العاملين .

أساليب التدريب العملية:

أسلوب التتلمذ:

وفيه يتم تكليف موظف قديم مؤهل للإشراف بتدريب موظف حديث التعيين .

أسلوب تعليمات العمل:

وفيه يتم إعداد دليل مكتوب يشمل كافة التعليمات والتوجيهات الخاصة بالمتدرب .

أسلوب دورات العمل:

وبناء على هذا الأسلوب يتم نقل العاملين داخل الشركة من قسم إلى آخر لغرض التدريب وذلك بمرافقة مدرب .

***

٢-٣
أنماط التدريب النظرية

أ- تعليم الذات:

وفيها يتم التدريب بدون مدرب حيث تكلف الموظفة الجديدة بمهمة محددة مثل إعداد تقرير أو أي عمل آخر ويفترض منها أن تنجز هذا العمل دون مساعدة أحد .

ب - دراسة الحالات:

وهذه تكون بناء على دراسة مشكلة أمر أو موقف محدد يحتاج إلى اتخاذ قرار فيه ، وقد تكون الحالة مشكلة إنتاجية أو مالية أو إدارية ، وتعرض الحالة على المتدربين ويطلب منهم إبداء الرأي ، أو تحليل المشكلة والوصول إلى نتائج مستقبلاً .

***

٣-٣
تمثيل الأدوار

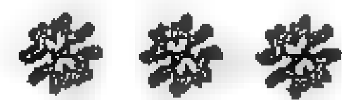
يعتمد هذا الأسلوب على تنمية المهارات السلوكية للأفراد وخصوصًا في الوظائف التي تتطلب تعاملًا مع الجمهور، مثل: البائعات أو مندوبات المبيعات أو غيرها، حيث لابد أن تكتسب المتدربة القدرة على النقاش والإقناع.

* * *

٤- التدريب من خلال المحاضرات والندوات والمؤتمرات

٤-١ تدريب الحساسية

ويهدف هذا التدريب إلى تعرف العاملين على آراء وردود أفعال الآخرين بغرض إتاحة الفرص لهم لتعديل سلوكهم ، أي أن هذا التدريب يقوم على فكرة استماع كل متدرب إلى آراء الآخرين في سلوكه وتصرفاته بكل صراحة ووضوح ، وذلك يهدف إلى إقناع المتدربين بتعديل سلوكهم .



٢-٤ بعض مشاكل العاملين

- التغيب المستمر للعاملين ، أو بحث العاملين عن فرص عمل أخرى .
- زيادة فترات العمل الإضافية نتيجة لزيادة المسئوليات وعدم كفاية العمالة .
- زيادة ضغوط وأعباء العمل على الموظفين .

ولتلافي تلك المشاكل:

- لابد من تحليل الوظائف ومواصفات كل وظيفة .
- لابد من حصر جميع الوظائف الشاغرة .
- لابد من عمل هيكل تنظيمي للوظائف المطلوب شغلها .

وبعد عمل التحليل الوظيفي ، فإنه يمكن تجميع هذه المعلومات لتشكيل قائمة موارد بشرية لمعرفة المهارات والقدرات المطلوبة للوفاء بالمتطلبات الخاصة بالموارد البشرية ، ويشرف على هذه هيئات رقابية متخصصة لضمان كافة حقوق الموظفة .

- لابد من فرز الوظائف وتحديد الحقوق والواجبات والالتزامات والمعايير الخاصة بأداء عمل كل وظيفة على الوجه الأكمل[1] .

(١) العريقي ، محمد منصور إسماعيل : «إدارة الموارد البشرية» نفس المرجع السابق (ص٢٨٤) .

٥- خطة الموارد البشرية

بعد تخطيط الموارد البشرية ، ستتولى إدارة الشركة مهمة وضع الخطة في حيز التطبيق من خلال الآتي :

٥-١ الاختيار

تؤدي طريقة التعيين التي وضعناها إلى توفير قاعدة عريضة يمكن أن ننتقي منها الموظفين الملائمين ، وهذا في العادة يتضمن الجمع بين أكثر من طريقة للاختيار كي يتم اتخاذ أفضل قرار عند اختيار الموظفين .

- إجراء المقابلات الشخصية من أفضل الطرق للاختيار .
- مراجعة الخبرات السابقة للموظفة أو شهاداتها العلمية .
- اختبار الأداء المهاري لنماذج وعينات العمل .
- اختبار الشخصية ، وهي تستخدم بشكل خاص عند انتقاء وتعيين موظفين يتعاملون ويتصلون بالعملاء[1] .
- لابد من تشكيل لجنة لإجراء المقابلات الشخصية ؛ فيمكن أن تكشف المقابلات الشخصية التي تجرى وجهًا لوجه الكثير من الصفات الشخصية والقدرات المتقدمة .

---

(١) سترالسر ، ستيفن : «ماجستير إدارة الأعمال في يوم واحد» ، مكتبة جرير الطبعة الثانية ٢٠٠٦م (ص ٩) .

٢-٥ التعيين

يتم تعيين الموظفين من خلال قسم شئون العاملين أو قسم الموارد البشرية بالشركة بالتعاون مع رؤساء الأقسام تبعًا لاحتياجات كل قسم .

وهناك الكثير من طرق التعيين : إما من خلال نشر إعلان بطلب موظفين ، أو من خلال الإعلان عن وظائف خالية ، أو الإنترنت ، أو وكالات التوظيف التي من خلالها يتم اختيار الأشخاص المرشحين للوظيفة ، ولابد أن يكون اختيار الموظفات في الأقسام النسائية التي يتم افتتاحها بناء على الشروط والمؤهلات المناسبة للوظيفة مع ضمان مستوى تكافؤ الفرص الوظيفية ، بالإضافة إلى ذلك لابد من عمل تأمين اجتماعي وصحي على الموظفات وأبنائهن وتسجيل أسمائهن بمكتب العمل للمطالبة بحقوقهن ، إذا حدث تقصير من إدارات العمل أو الشركات .

وقد يتم التعيين من خارج أو من داخل الشركة .

إذا وجدت موظفة في درجة وظيفية متدنية ، وطورت هذه الموظفة من نفسها وقدراتها ، فيمكن إلحاقها بأي وظيفة من الدرجة الأعلى ويكون ذلك تحفيزًا لها لأداء العمل .

واستيراد الخبرات والقدرات الإبداعية من خارج الشركة يزود الشركة بعمالة لديها قدرة تنافسية عالية .

٦- التوجيه المبدئي والتدريب

تعتمد لمنظمات الإدارية في تحقيق غاياتها الإنتاجية وتقديم أفضل الخدمات بصورة أساسية على نوعية العاملين فيها ؛ لذلك تحرص المنظمات على تبني السياسات التي تساعد على توفير احتياجاتها من الكفاءات البشرية والاستفادة منها ؛ لذلك تقوم بعض المؤسسات المدنية في مدينة الرياض وفي المنطقة الشرقية بتدريب الموظفات ما بعد التخرج للاستفادة المثلى منهن .

ويعد الاهتمام بتطوير وتنمية الموظفات السعوديات ورفع مستوى مهارتهن وأدائهن في العمل من أهم سياسات إدارة الموارد البشرية ؛ لذا يجب أن تعتني الشركات والمؤسسات بتوجيه الموظفين الجدد وتهيئتهم لأعمالهم وتعريفهم بطبيعة العمل ، حتى يعتادوا على بيئة عملهم الجديدة ، ويتكيفوا معها ، كما تحرص على تحديث مهارات الموظفين الحاليين وتدريبهم على مهارات جديدة بصورة دورية .

ويكتسب التدريب في المملكة العربية السعودية أهمية خاصة بسبب أهمية موظفي القطاع العام خصوصًا وضرورة تميزهم بالكفاءة والقدرة على تحمل المسئولية والدور المحوري الذي يقومون به في تنفيذ خطط التنمية

الاقتصادية والاجتماعية، التي يتوقف عليها النجاح إلى حد كبير عند تنفيذها على كفاءة وتأهيل الموظفين بشكل جيد.

لذا أصبح بناء القوة العاملة المؤهلة أمرًا ضروريًّا لمواجهة تحديات التنمية، وأدى ذلك إلى الاهتمام بالتدريب ودوره في رفع كفاءة الموارد البشرية والارتقاء بمستوى الخدمات العامة بشكل عام.



٧- التوجيه المبدئي للموظفات

لابد من توجيه رؤساء العمل للموظفين بشكل مستمر لإنجاز المهام الموكلة إليهم على أفضل وجه ممكن، ولكننا نركز هنا بصفة خاصة على التوجيه المبدئي أو التمهيدي الذي يتم للموظفات المستجدات بصورة رسمية على نحو منظم، وذلك من خلال تعريفهن بأدوارهن الوظيفية الجديدة، وزملائهن ورؤسائهن في العمل.

من المعروف أن مقابلة الفرد لأشخاص آخرين لأول مرة في مختلف الظروف الاجتماعية قد يولد نوعًا من القلق والتوتر لاستغراب الموظف للظروف الجديدة ويتساءل الموظف من داخله:

هل سأكون على وفاق مع زملائي ؟

هل أستطيع التكيف مع العمل الجديد ؟

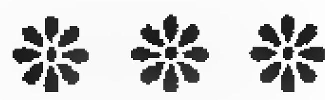
ويؤكد علماء السلوك أن الانطباعات الأولية لدى الموظف هي الانطباعات الدائمة، فالخطوة الأساسية في مساعدة الموظفة على أن تكون عضوًا منتجًا هو مساعدتها بشتى الطرق، والتعاون معها، وتعريفها بأقسام مكان العمل وبذلك تتكون لديها انطباعات أولية إيجابية عن العمل مما

يساعدها على تكوين علاقات جيدة ، فالانطباعات الجيدة والعلاقات مع الزملاء والرؤساء تساعد على التكيف والاندماج في بيئة العمل بسرعة .

وتعد برامج التوجيه المبدئي أداة فعالة للتطبيع التنظيمي للموظفين الجدد ؛ حيث إن الموظفات الجدد يحتجن إلى الدعم والتعاون من الموظفات القدامى ، فهذا التعاون يشعر الموظفات بأهمية العمل ويندمجن في نظام المنظمة حتى يصرن جزءًا متكاملًا من الشركة أو المنظمة .

ويساهم هذا الأمر في رفع مستوى الإنتاجية والرضا والاستقرار لدى الموظفين .

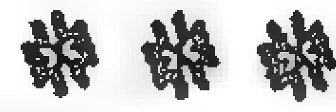
فتطبيق عملية التوجيه المبدئي إذا ما تم تنفيذها بأسلوب سليم تعد وسيلة فاعلة للإسراع في التطبيع التنظيمي للموظفين الجدد ليصبحوا أعضاء مؤثرين وفاعلين ومنتجين في المنظمة في وقت قصير ، وقد أظهرت بعض الدراسات الميدانية أن التركيز على تطبيق برامج التوجيه بصورة جيدة يحسن من أداء الموظفات ويخلق انطباعًا جيدًا لديهنّ ، ويؤثر في درجة ولاء الموظفات ، ويأتي التدريب بعد ذلك ليؤكد عملية التطبيق التنظيمي ؛ لأنه يجعل الموظف يتعلم ما يناسبه ، فالتوجيه المبدئي لدى أي شركة يؤكد اهتمام إدارة الشركة بالموظفين الجدد .



٨- أساليب التوجيه

حتى يحقق توجيه الموظفات الجدد أهدافه ، لابد أن يكون ذلك من خلال برنامج شامل ومستمر ومنتظم يتم تقويمه بصفة مستمرة .

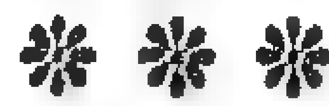
فالتدريب ليس هدفًا ، بل وسيلة لتنمية العمليات الإدارية وزيادة وعي الموظفات وتثقيفهن في مجال العمل . ونجاح التدريب العملي يتوقف على مدى التخطيط والإعداد الجيد .



وتمر مرحلة التدريب بعدة مراحل

٩- تحديد الاحتياجات التدريبية

قد تحتاج المؤسسة أو الشركة إلى تدريب الموظفات في القسم الهندسي أو المحاسبة أو غيرها، وذلك تبعًا للاحتياجات الخاصة بالشركة، أو تبعًا لفتح أقسام جديدة أو غيرها، إذن لابد من تشخيص نوع التدريب المطلوب، ولأي قسم، والغرض من هذا التدريب هو رفع كفاءة الموظفات وفقًا لمتطلبات العمل؛ مما يساعد في التغلب على المشكلات التي قد تواجه الموظفات في العمل أو قد تعوق تقدم العمل، ويؤدي هذا التدريب إلى رفع مستوى الخدمات، ولابد أن يخضع التدريب لقسم الموارد البشرية، ورؤساء الأقسام ولتحديد الحاجة، فقد تخلق وظيفة من الدرجة العليا وتحتاج إلى تأهيل بعض الموظفات لشغلها للاكتفاء من داخل الشركة [1].



(١) رشيد، مازن فارس: «إدارة الموارد البشرية» الطبعة الثانية ٢٠٠٤م، (ص ٦٨٨).

١-٩ تحديد الاحتياجات التدريبية للشركات

إجراء دراسة شاملة لكافة الجوانب التنظيمية والإدارية الحالية والمستقبلية بشكل عام ويتم ذلك من خلال تحديد عمليات وموارد وسياسات وبيئة الشركات، والجدير بالذكر أنه ليس من الصواب رد كل المشكلات إلى نقص المهارات، فقد تكمن تلك المشكلات في عوامل أخرى غير التدريب.

مثل:

سوء الأدوات والمعدات المستخدمة في العمل، أو الإجراءات المعقدة، أو الأجور المتدنية، ويمكن تنمية الموارد البشرية في تعديل الأجور أو حل المشكلات الخاصة بالعاملين وغيرها.

تحديد الشركة لنوع التدريب المطلوب والمعلومات التي ينبغي أن يتعلمها المتدرب ليؤدي عمله بالكفاءة المطلوبة، بالإضافة إلى ذلك لابد من تحليل المهام الوظيفية من خلال دراسة أوصاف الوظائف ومواصفاتها التفصيلية.

ويتم تحديد أوصاف الوظيفة ومواصفاتها في العادة عن طريق الملاحظة الشخصية أو دراسة السجلات والوثائق الرسمية أو المقابلات الشخصية أو عن طريق الاستبيانات التي توزع على عينة عشوائية من الموظفين يجيبون فيها على أهمية كل عنصر من عناصر العمل والوقت الذي يستغرقه.

٢-٩
تحليل شاغلي الوظيفة

وذلك لمعرفة مستوى المهارات والمعارف والخبرات التي يمتلكونها لتحديد من الذي يحتاج إلى التدريب ؛ وبذلك يمكن تحديد كيفية أداء كل موظف لعمله من خلال دراسة تقارير التقويم الوظيفي أو امتحانات القدرات والاستعدادات وسجلات وتقارير الإنتاج بالشركة ، وباتباع الخطوات المذكورة يمكن تحديد احتياجات التدريب .

* * *

١٠- أهداف البرامج التدريبية

المعارف والمهارات والاتجاهات:

أي يتم تزويد الموظفة الجديدة بالمعلومات والمفاهيم الخاصة بمكان العمل بالإضافة إلى الأنظمة والأساليب التي تساعدها على أداء وظيفتها، وأن تتعلم الموظفة الجديدة المهارات المختلفة لممارسة مهنتها مع التطبيق العملي، بالإضافة إلى توجيه الموظفات الجدد توجيهًا صحيحًا للتعامل مع النظام الجديد بشكل إيجابي وفعال بحيث تمنحهن الثقة في أنفسهن وقدراتهن؛ لينضممن إلى هذا الكيان وهو بيئة العمل الجديدة.

❋ ❋ ❋

١٠-١ خطة التدريب

حتى تتحقق أهداف التدريب فإن الأجهزة الحكومية مطالبة بإعداد خطة تدريبية سنوية لموظفيها مع بداية السنة المالية، وذلك من واقع دراساتها لاحتياجات موظفيها للتدريب، وذلك من خلال إعداد برامج تدريبية مختلفة وفقًا للاحتياجات الفعلية للتدريب ويتم تنفيذ برامج التدريب، باستخدام الحلقات الدراسية أو التدريب الفعلي أثناء العمل لتلبية الاحتياجات الفعلية للموظفين، ويقصد بأجهزة التدريب المؤسسات التعليمية المختلفة مثل الجامعات والمعاهد ومراكز التدريب الحكومية أو الأهلية.

وقد يتم التدريب من خلال الابتعاث للحصول على خبرات جديدة، ويتم الابتعاث للموظفين الذين تقتضي مصلحة العمل ابتعاثهم للدراسة وفق لائحة الابتعاث (المادة ٣٥ من نظام الخدمة المدنية).

وقد أولت حكومة المملكة العربية السعودية اهتمامًا بالغًا بتأهيل أبناء الوطن؛ وذلك لرفع كفاءتهم بفتح المجال أمامهم للوصول إلى مستوى علمي أفضل وفق ما تقتضيه مصلحة العمل.

ولا شك أن برامج التدريب قادرة على إعداد كوادر مؤهلة جيدًا للدخول في سوق العمل، بل والمشاركة بشكل

فعال، ولكن لابد من متابعة نتائج التدريب للتيقن أن البرامج التدريبية قد لبت الاحتياجات التدريبية الفعلية للموظفين حسب ما يتم تحديده من أهداف عامة للتدريب.

أولا: ربط تخطيط القوى العاملة ببرامج التدريب:

إن تخطيط القوى العاملة يساهم على المستوى الوطني في رسم استراتيجية واضحة ومحددة المعالم لتوفير القوى العاملة اللازمة لاحتياجات القطاعات الاقتصادية المختلفة ومنها القطاع الخاص، ومن هنا تبدو العلاقة القوية والمترابطة بين تخطيط القوى العاملة والتخطيط الاقتصادي كأسلوب لإدارة الاقتصاد الوطني، والتخطيط للقوى العاملة ينبغي اعتباره جزءًا أساسيًّا من التخطيط الشامل؛ نظرا لأن العنصر البشري يعتبر المحور الأساسي لجميع عناصر الإنتاج[1].

لذلك فإن الهدف الأساسي من تنمية الموارد البشرية النسائية هو التركيز على الإنسان، والتركيز على الدور الذي تقوم به إدارة الأفراد؛ لكونها متخصصة في التعامل مع الإنسان، ووضع حد لمشكلاته من خلال وضع الموظف المناسب في المكان المناسب، من خلال سياسة توظيف واضحة وعادلة تعتمد على مبدأ التكافؤ الوظيفي، ومن خلال تقييم الأجور بين

(١) رشيد، مازن فارس: «إدارة الموارد البشرية» الطبعة الثانية ٢٠٠٤م (ص ٦٩١).

الحين والآخر، وترسيخ مفاهيم المساواة والعدالة، ومن خلال الحوافز وأهميتها وأثرها، كذلك تضع طرقًا لتقييم أداء الأفراد.

فهناك أهداف لابد من تحقيقها، وهي كالتالي:

أ - تحقيق الاستخدام الأمثل للقوى العاملة المتاحة بما يساهم في زيادة معدلات الإنتاج ورفع مستويات المعيشة للأفراد.

ب- توفير متطلبات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية والقطاعات الاقتصادية المختلفة من القوى العاملة بمختلف تخصصاتها.

ج- الاهتمام برفع كفاءة العاملين من خلال التدريب وعلى أساس المتطلبات التي يحتاجها التقدم العلمي والتكنولوجي وضرورة زيادة معدلات الإنتاج.

د- زيادة معدلات إنتاجية العمل في القطاعات الإنتاجية والخدمية المختلفة.

وهناك العديد من الوسائل التي يمكن عن طريقها تحقيق أهداف التخطيط للقوى العاملة، ومنها على سبيل المثال ما يلي:

- ربط وتطوير المؤسسات التعليمية والتدريبية بمتطلبات خطط التنمية الاقتصادية من الأيدي العاملة من مختلف المهن والمهارات التي تحتاجها القطاعات الاقتصادية المختلفة.

- تأسيس جهاز أو مؤسسات متخصصة في مجال القوى العاملة لتجميع المعلومات والإحصاءات المرتبطة بالموارد البشرية في القطاعين العام والخاص، وصياغة خطط لتنمية هذه الموارد ومتابعة تنفيذها.

- التقييم المستمر للبرامج التعليمية والتدريبية بهدف قياس مدى فاعليتها وتطوير قدراتها على توفير احتياجات المشروعات الصناعية والإنتاجية والخدمية المختلفة من القوى العاملة، وكذلك تحقيق المتابعة المستمرة وتقييم خريجي المؤسسات التعليمية ومراكز التدريب في أسواق العمل للتعرف على مدى ملاءمة أعدادهم ونوعياتهم مع احتياجات أسواق العمل.

- الاهتمام بالتدريب داخل مؤسسات القطاع الخاص لمواجهة المتغيرات في المجالات التكنولوجية المختلفة على أن يتم تدريب الكوادر المحلية للقيام بنفس الأعمال التي تقوم بها العمالة الوافدة مع العمل على استخدام التكنولوجيا الحديثة كلما أمكن ذلك في مجالات العمل المختلفة.

- توجيه هيكل ومعدلات الأجور بما يساعد على توفير الأعداد والنوعية اللازمة من الأيدي العاملة الوطنية في الوقت المناسب وتبعًا لاحتياجات القطاعات الاقتصادية المختلفة.

ثانيا : الإحلال التدريجي للعمالة الوطنية محل العمالة الأجنبية في القطاع الخاص:

تمثل العمالة الأجنبية الجانب الأكبر في مؤسسات وشركات القطاع الخاص الصناعي ، كما أن العديد من هذه الشركات قامت بوضع برامجها وخططها الإنتاجية اعتمادًا على العمالة الأجنبية ، فإن إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الأجنبية ينبغي أن يتم من خلال الإحلال التدريجي وفقًا لخطط زمنية قصيرة ومتوسطة الأجل يراعى فيها تحقيق التوازن بين عملية الإنتاج وتنفيذ الخطط والبرامج الإنتاجية الموضوعة بحيث لا تتأثر هذه البرامج بعملية الإحلال حيث يمكن أن يتأتى ذلك بالعديد من الوسائل التي نخص بالذكر منها على سبيل المثال ما يلي :

١- إقامة مراكز متخصصة للتدريب على مستوى الصناعات والمهن المختلفة للكوادر المحلية التي ترغب في العمل في مجالات مثل المحاسبة ، الكمبيوتر ، الخياطة والسكرتارية لتأهيلها للإحلال محل الأجانب الذين يعملون في هذا المجال .

٢- التدقيق في عملية اختيار العمالة الوافدة في القطاع الخاص من خلال وضع شروط معينة لاستخدام هذه العمالة ، كاشتراط مستوى تعليمي معين ، أو أن تكون من ذوي التخصصات النادرة ، أو المهارات العالية ، أو غير ذلك من المواصفات بما يكفل تحقيق الاستفادة الكاملة منها .

٣- التوعية بأهمية القطاع الخاص بكافة الوسائل والطرق التعليمية والإعلامية، وتحسين نظرة العمالة الوطنية تجاه بعض الصناعات والحرف المهنية غير المفضلة لدى بعض العاملين؛ لزيادة الإقبال على العمل في هذه المهن مثل العمل في مهنة التمريض أو الخياطة أو غيرها.

ثالثا: منح حوافز تشجيعية لمؤسسات القطاع الخاص التى تعمل على توظيف نسبة معينة من العمالة الوطنية أو فتح أقسام نسائية:

لتشجيع شركات ومؤسسات القطاع الخاص وخصوصًا الشركات المنتجة للنسيج والأقمشة فإنه من الأهمية أن يتم تقرير حوافز تشجيعية بصور مختلفة للمؤسسات التي تعمل على تشغيل نسبة معينة من القوى العاملة الوطنية ويمكن أن يتم ذلك في صورة برامج تهدف إلى التركيز على زيادة مشاركة ومساهمة العمالة الوطنية في الأنشطة المختلفة وعلى إيجاد أنشطة جديدة لتنويع وتوسعة فرص العمل، وكذلك تعزيز القدرة التنافسية للصناعات الوطنية خاصة الصغيرة منها والمتوسطة في الأسواق الإقليمية والدولية، وتشجيع هذه المؤسسات للدخول في مجالات التصدير المختلفة، على أن يترك المجال لكافة الشركات والمؤسسات الخاصة للاستفادة من هذه البرامج خاصة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم التي لا يزيد رأس مالها عن مبلغ معين

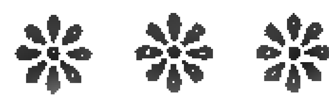
يتم تحديده ، ويمكن أن تتمثل هذه الحوافز التشجيعية في صور مختلفة ، مثل تقديم الإعانات المالية للشركات والمؤسسات المؤهلة وتخفيض الرسوم الجمركية المقررة على وارداتها من المواد الخام المستوردة أو الآلات وتخفيض تكلفة خدمات مرافق الكهرباء ، وقد قدمت حكومة المملكة خطوة جيدة نحو تخفيض أسعار الوقود من البنزين والديزل ومشتقات البترول مما وفر الكثير على شركات الإنتاج الضخمة وشركات النقليات وغيرها والتدريب المجاني للقوى العاملة الملحقة بهذه المؤسسات وإلزام المؤسسات الحكومية بشراء المنتجات المحلية وغير ذلك من الحوافز التي تساهم في زيادة معدلات تشغيل القوى العاملة وإيجاد فرص عمل جديدة باعتبار أن ذلك يمثل نوعًا من التحديات الرئيسة التي تواجهها عملية التنمية الاقتصادية الشاملة في دول الخليج عمومًا وفي المملكة العربية السعودية خصوصًا .



الخلاصة

لقد أعدت منظمة العمل العربية استراتيجية للتشغيل وأقرها مؤتمر العمل العربي في دورته العشرين (عمان - أبريل ١٩٩٣)، والتي ينص الهدف السابع منها على «توجه التعليم والتدريب لخدمة تنمية التشغيل والتلاؤم مع احتياجات سوق العمل كمًّا ونوعًا».

كما تنص الاستراتيجية على ضرورة وجود آلية لتحقيق هذا الهدف، واقترحت لذلك تشكيل لجان قطرية استشارية للتشغيل تشرف عليها وزارات العمل في البلدان العربية ويمثل فيها أصحاب الأعمال والعمال، وبمشاركة الأطراف الأخرى المعنية بتنمية القوى العاملة والتشغيل، يكون من بين مهامها: تحديد مشاكل التشغيل وسياسات معالجتها؛ فمن المعروف أن تنمية الموارد البشرية وتشغيلها هما جناحا التنمية المستدامة[١].



(١) الموارد البشرية، العدد الأول، السنة الأولى، إصدار المركز العربي لتنمية الموارد البشرية ٢٠٠٥م، (ص ٨٢).

الفصل الثالث

تطبيق التعليم والتدريب في عمل المرأة

مقدمة:

في كل زمان ومكان يظل مثلث «المنظومة التعليمية» و«التدريب» و«التقدم التقني» بمثابة القاعدة والدعامة التي تهيئ وتساعد الأجيال الشابة على استشراف فرص العمل الكريم المنتج.

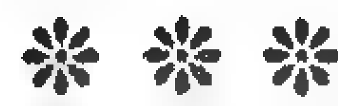
وهذا المثلث يشكل عماد تنمية الموارد البشرية في أي بلد على مشارف القرن الحالي، فمنظومة التربية والتعليم والتدريب هي أساس إعداد النشء وتهيئة وتنمية المهارات وزيادة قدرة العنصر البشري، خاصة في بداية طرقه باب عالم العمل.

والتعليم ليس مجرد خدمة من الخدمات العامة بل هو استثمار حقيقي للقدرات البشرية وركيزة لكل تقدم. فللتعليم إسهام متميز في نمو الاقتصاد الوطني وزيادة إنتاجية القوى العاملة،

ومكافحة الفقر والعوز، والارتفاع بنوعية حياة الإنسان، وضمان التقدم الاقتصادي والاجتماعي.

وفي الواقع توجد علاقة وثيقة بين مستوى التعليم والدخل، وبين التعليم وفرص ومجالات العمل، وبين التعليم ونوعية العمل.

فالتعليم هو عملية تغيير جذري لمفاهيم الفرد وثقافته، والتدريب دعم لقدرات وإمكانات وخبرات الفرد، فبالتعليم والتدريب الجيدين يمكن لبلادنا العربية أن تحول البشر من عبء ضاغط على الموارد ومستنزف لها إلى طاقة خلاقة للإنتاج والتنمية.



١- المرأة السعودية في ميدان العمل

منذ وقت ليس بالبعيد كان يوصف مجتمع العمالة السعودي بأنه مجتمع الرجل فقط، حيث كان الرجال يتقلدون المناصب ويتحملون المسئولية وحدهم، وأعني مسئولية التنمية على وجه التحديد، ثم بدأ اهتمام الدولة السعودية بتعليم البنات أسوة بتعليم البنين.

ومع انتشار التعليم بدأت المرأة السعودية في دخول ميدان العمل في مجالات متعددة ومن أهمها قطاع التعليم، وبذلك أصبح من مظاهر التغيير في المجتمع السعودي ظهور المرأة السعودية كقوة عمل[1].

ولكي تستفيد المرأة من التعليم الذي تعلمته ومن التدريب الذي تلقته لابد من توظيف العلم والخبرة في العمل والإنتاج، فليس من المعقول أن تنفق الدولة ملايين الريالات على التعليم سنويًا ولا يكون هناك فائدة من ذلك التعليم؛ لذا لابد أن تطرح قضايا المرأة علنًا، وتناقش جميع النقاط التي تخص عملها سواء من حيث المعوقات التي تقف حجر عثرة دون عمل المرأة والفوائد الجمة التي يوفرها عمل المرأة حفظًا للمجتمع وتوفير العمالة الوطنية الماهرة بحيث يمكن الاستغناء نسبيًا عن استقدام العمالة من الخارج

(١) الحسيني، عائشة أحمد عبد الرحيم: المرأة السعودية العاملة في التعليم العالي، الهيئة المصرية العامة للكتاب ١٩٨٧ (ص ١٠٣).

أو تقليل نسبة الاستقدام، حيث توجد الكثير من خريجات الجامعة والتعليم ولا يحصلن على عمل بحجة عدم وجود وظائف، ونشهد نقيضًا لذلك وهو التطور المتسارع الذي تمر به المملكة .

وتجدر الإشارة هنا إلى ما قاله وزير العمل بأن الدولة ستبذل كل جهودها لتوظيف السعوديين الراغبين في العمل منبهًا بأنه بزوال عهد الطفرة صار من الضروري أن يتزود المواطن بالمهارات والتخصصات التي تمكنه من الاستفادة من الفرص الوظيفية المتاحة؛ حيث إن الحصول على عمل هو بالدرجة الأولى واجب المواطن الذي يجب أن يحرص في سن مبكرة على الحصول على التدريب الذي يؤهله للوظيفة .

وأوضح وزير العمل أن الوزارة سوف تسعى جاهدة لتوفير برامج التدريب التي تهيئ المواطن للاستفادة من الفرص الوظيفية المتاحة بالتنسيق مع مؤسسات التدريب الحكومية والأهلية . . ولن تنجح الوزارة في مهمتها ما لم يساعدها كل مواطن على النجاح بالحرص على الحصول على التخصص الملائم والتدريب المطلوب حسب احتياجات سوق العمل، وبعبارة أخرى: لن تساعد الوزارة إلا من يساعد نفسه[1] .

---

(١) د. القصيبي، غازي بن عبد الرحمن: الأهداف والأولويات، وزارة العمل (٢٠٠٦م) (ص٨).

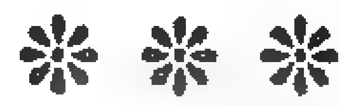
إن قضية المرأة العاملة بالمملكة هي واحدة من أهم القضايا اليوم ، فقد زاد في الآونة الأخيرة الاهتمام بقضية عمل المرأة وأصبحت هذه القضية موضوعًا هاما للبحث والمناقشة خاصة بعد أن أتيحت للمرأة مجالات عمل جديدة ، مثل ما حدث عند افتتاح البنوك النسائية في عام ١٩٨٠ م والتي وصل عددها في عام ١٩٨٥ إلى ثلاثة عشر فرعًا ، وتضاعف هذا الرقم عدة مرات حتى الآن ، فبعد أن كان مجال عمل المرأة التعليم والصحة فحسب ، فتحت مجالات جديدة للعمل .

وقد أثار هذا الموضوع نقاشًا كبيرًا عن أهمية إحداث مجالات عمل جديدة للمرأة تساعد على استيعاب الأعداد الكبيرة من خريجات الجامعة ، علمًا بأن ما استوعبته هذه البنوك كلها بفروعها الثلاثة عشر لا يتجاوز (١٢٠) سيدة .

ولقد علقت مسئولة على تنمية عمل المرأة قائلة : «إن استثمارات المرأة في المجتمع السعودي تصب اهتماماتها على المشروعات التي تخدم المجتمع والأسرة بشكل خاص ؛ لتستوعب أعدادًا كبيرة من الأيدي العاملة النسائية ، وهي تقوم بدور تنموي مهم هو القضاء على البطالة النسائية التي تعانيها معظم بلدان العالم ، ومن ثم تدفع عجلة الاقتصاد الوطني بإيجاد دخل مالي للمرأة ، كما يتميز المجتمع السعودي بأن هناك تآخيًا بين معظم المشروعات الاستثمارية والمشروعات الخيرية التي لا تهدف

إلى ربح بقدر ما تهدف إلى إعانة طبقة من المجتمع فقدت عائلها ، أو تعينها حتى تملك بيديها مهنة تكتسب بها عيشها ، وعلى ذلك تشارك الاستشارات التي تقوم بها سيدات الأعمال السعوديات فعليًا بالقضاء على أحد أهم أسباب الانحراف وهو فقدان المورد المادي ، فيساعد على تنمية المجتمع من خلال استشاراتهن»[1] .

كما أشارت إلى أن المرأة نصف المجتمع ولا يمكن أن تتحقق التنمية الشاملة في أي مجتمع إلا بكل عناصره بمن فيهم المرأة ، وهذه قاعدة مثلما تنطبق على كل المجتمعات تنطبق على المجتمع السعودي ، وإسهامات المرأة السعودية في شتى المجالات فيه أولًا أمًّا وزوجة ومربية وربة بيت ثم سيدة أعمال اقتحمت أخيرًا العديد من الاستشارات التي كانت حكرًا على الرجال .



(١) ليلى عناني : التأمينات ، الموظفات وما أدراك ما الموظفات ، العدد ٩٥ - محرم ١٤٢٧ هـ فبراير ٢٠٠٦ م (ص ٣٤) .

١-١ تنمية المجتمع بالموارد البشرية النسائية

لا شك أن هناك دورًا كبيرًا يمكن أن تؤديه سيدات الأعمال السعوديات في تنمية المجتمع من خلال الاستفادة من المرأة السعودية كمورد بشري مهم بصفتها نصف المجتمع .

بالإضافة إلى ذلك يمكن استثمار الأموال النسائية في دفع عجلة المجتمع الاقتصادية ورفع مستوى المعيشة وتحسين الظروف الاجتماعية في المملكة .

ولقد أثبتت المرأة السعودية نجاحها في الكثير من المجالات العلمية والعملية ، فقد شغلت المرأة السنعودية العديد من الوظائف والمناصب فهي معلمة وباحثة وطبيبة واختصاصية وفنانة تشكيلية وعميدة ومسئولة ومهندسة .

ولم تكتف المرأة السعودية بذلك ، بل دخلت معترك المال والأعمال وأصبحت سيدة أعمال ناجحة ونبغت وتفوقت في ذلك ، وهناك نماذج مشرفة يضرب بها المثل على كافة الأصعدة .

وتزداد المرأة إكبارًا واحترامًا كلما شاركت بإرادتها ومهارتها في أداء عمل وظيفي وطني يخدم المجتمع خارج إطار محيط الأسرة كزوجة وأم وربة منزل، فنحن نعيش في زمن تتنافس فيه الأمم لتحقيق مواقع متقدمة في شتى المجالات.

وفي المملكة العربية السعودية يمكن تحقيق ذلك من خلال استثمار كافة الموارد البشرية، فبإمكانها أن تسهم في التنمية حتى يستفيد المجتمع من موارده، ويزيد من قدرته على منافسة المجتمعات الأخرى، فوجود طبيبات ومدرسات مثلًا ييسر خدمة الفتيات والمريضات دون أي حرج من الاختلاط، كما تستطيع المرأة في مجال الصحافة والإعلام التعبير عن مشكلات المرأة وطرح قضاياها؛ وبذلك تكون أكثر قدرة على التأثير.

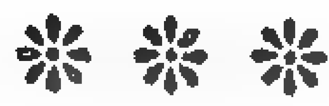
وفي المجال الاقتصادي هي أولى بأن تبيع لامرأة مثلها، خاصة إن كان ما تبيعه ملابس داخلية أو أدوات تجميل وغيرها مما يخدش خصوصيتها إن كان البائع رجلًا[1].

---

(١) ليلى عناني: التأمينات، الموظفات وما أدراك ما الموظفات، العدد (٩٥) محرم ١٤٢٧ هـ، فبراير ٢٠٠٦م (ص٣٤).

وصناعيًا هي أكثر إدراكًا بذوق امرأة مثلها في مجال تقديم أفضل الموديلات من ملابس وديكورات، وغير ذلك العديد من الوظائف والأدوار التي تتيح للمرأة الفرصة لخدمة مجتمعها وتيسر الفرصة لها لبناء شخصيتها وبيتها ووطنها، فكل فرد في المجتمع له دور يقوم بها في خدمة وبناء الوطن.

لذلك لابد من تضافر الجهود وتوظيف كل التخصصات لخدمة مجتمعنا النامي؛ وبذلك فللموظفات دور كما أسلفنا الذكر، كذلك فإن لسيدات الأعمال دورًا أيضًا في تنمية المجتمع.



٢-١ دور سيدات الأعمال في تنمية الموارد البشرية النسائية

بلغت نسبة مساهمة سيدات الأعمال السعوديات في تمويل مشاريع استثمارية في السعودية وفق البيانات الصادرة عن الهيئة العامة للاستثمار (٣٦).

فلقد ساهمت سيدات الأعمال من السعودية والدول العربية والأجنبية ساهم بشكل كبير في تمويل عدد من المشاريع المرخصة بلغت في بعضها (٤٣) مشروعًا بواقع (٢٠) مشروعًا صناعيًا و(٢٢) مشروعًا خدميًا تجاوز إجمالي التمويل فيها مبلغ (٧٠٠) مليون ريال.

وطبقًا لإحصائيات صادرة عن الهيئة العامة للاستثمار فإن عدد المستثمرات السعوديات اللاتي شاركن بحصص ضمن التراخيص الصادرة عن الهيئة بلغ (٢٦) سيدة أعمال تزيد حصصهن التمويلية في المشروعات التي يشاركن بها عن (٧٨) مليون ريال.

وأوضحت إحدى الدراسات التي أعدها الباحث عبد الله المشوح عن عمل المرأة السعودية أن هناك أرصدة مالية جيدة لا زالت معطلة وبعيدة

عن السوق الاستثمارية التي من الممكن أن تساهم في سد حاجة السوق من العمالة النسائية واستحداث فرص عمل حديثة وجديدة للمرأة .

وقد سجلت إحصائية عن رصيد السيدات في فروع البنوك النسائية ما يزيد على (٦,٦٩٧٠) مليارًا في ديسمبر ٢٠٠٢م .

هذا يعكس مدى انخفاض نسبة الاستثمار والتشغيل لتلك المبالغ المعطلة ، حيث يبلغ رصيد السيدات[1] في فروع البنوك النسائية ما يزيد على (٦,٦٩٧٠) مليارًا[2] في ديسمبر ٢٠٠٢م ، مقارنة بمبلغ (٥,٤٥٥) مليارًا في ديسمبر ٢٠٠١م ، وهذه المبالغ تشير إلى أن هناك أرصدة نسائية معطلة يمكن أن توجه نحو الاستثمار .

وفي نهاية عام ٢٠٠٣م ، أوضحت (مجلة ميدل أيست - أون لاين) أن ما يقرب من ٢٧٧٩ سيدة سعودية ينتسبن إلى الغرف التجارية ، وأن سيدات الأعمال السعوديات يملكن نسبة كبيرة بالمملكة بما يعادل ٢,٤ ، أي حوالي ١٥٠٠ مؤسسة وشركة تتنوع فيها الأنشطة والإمكانات والمؤهلات .

---

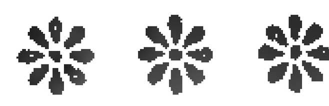
(١) مكتب نائب محافظ مؤسسة النقد العربي السعودي .

(٢) يمثل هذا المبلغ ما نسبته (٢,٢) من الودائع تحت الطلب (٣٢٨,٢٧٠ مليارًا في ديسمبر ٢٠٠٢م) في القطاع المصرفي بالسعودية .

ويوضح التقرير أن ٦١ ٪ من منشآت القطاع الأهلي عائدة ملكيتها إلى سيدات الأعمال ، وبين التقرير أن هناك ٧٠ ألف سجل لسيدات الأعمال السعوديات بخلاف ما لم يتم تقييده في أوجه مجالات الاستثمار والعقار .

وأشارت قوائم السجلات التجارية لسيدات الأعمال إلى حدوث تزايد مطرد في أعداد سيدات الأعمال بمدينة الرياض مقارنة بباقي مدن المملكة سواء اللاتي يدرن أعمالهن بأنفسهن أو عبر وكلاء لهن .

أما آخر إحصائيات وزارة التجارة عن توزيع السجلات التجارية المسجلة بأسماء سيدات حسب المدن الرئيسة لعام ١٤٢٣ هـ - ١٤٢٦ هـ فأوضحت حدوث زيادة في عدد السجلات التجارية ، فقد ارتفع عدد السجلات في الرياض من ٧٠٠٠ إلى ٩٠٠٠ ، وفي جدة من ٥٧٠٠ إلى ٦٥٠٠ ، بالإضافة إلى الزيادة في مختلف المدن .



٣-١ المرأة السعودية والإنتاج

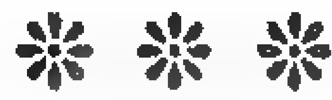
دلت المؤشرات التي وردت في بعض التقارير والدراسات على ارتفاع إنتاجية المرأة السعودية وجديتها في أداء ما يوكلَ إليها من أعمال .

كما أنها كثيرًا ما تبدي استجابة أكبر من تلك التي يبديها الرجل تجاه واقع وظروف سوق العمل ، وخصوصًا من حيث مستوى الراتب السائد في منشآت القطاع الخاص .

وهذا لا يعتبر بمثابة أي تهديد لعمل الرجل ؛ فبلدنا تحتاج الكل ، فهناك مجالات مقصورة على الرجال ويستطعن أداءها بإتقان ، وهناك مجالات لا تستطيع أن تعمل فيها النساء بسبب طبيعة هذه الأعمال ، في حين تتوفر مجالات أخرى كثيرة ينبغي أن تكون الأولوية فيها للمرأة وخصوصًا التخصصات الأقرب إلى طبيعة المرأة ، فلابد من تضافر الجهود للقضاء على بطالة المرأة .

وقد ذكرت ليلى عناني أن «كثيرات من الموظفات يعملن حبًا في تحليل سني الدراسة التي قضينها داخل قاعات الجامعات ،

ولتحليل العلم الذي اكتسبنه خلال تلك السنين، وأكثرهن يرغبن في العمل هروبًا من البقاء في بيوتهن التي تصبح كسجن يمنعهن من رؤية الحياة الحقيقية خارج أسوار المنازل، خاصة للفتيات قبل الزواج، فمن تعودت الاستيقاظ المبكر والذهاب للجامعة يصعب عليها القبول بالبقاء غير المنتج داخل البيت... فالدراسة والعمل أصبحا يعادلان في أهميتهما الأكسجين الذي تتنفسه بناتنا»[1].



(١) ليلى عناني: التأمينات – العدد (٩٦) – ربيع الآخر ١٤٢٧ هـ مايو ٢٠٠٦ م (ص ٢٨).

٤-١ تقديرات قوة العمل

تشير تقديرات قوة العمل حسب الجنس والجنسية للسنوات ١٤٢٠-١٤٢٤هـ أن هناك بونًا شاسعًا بين عدد السيدات السعوديات ، العاملات وغير السعوديات ، وذلك حسب التقديرات الرسمية الصادرة من وكالة وزارة العمل للتخطيط والتطوير باستخدام بيانات ومعدلات خطة التنمية السابعة .

❊ ❊ ❊

(العدد بالآلاف)

العام	البيان	عدد الذكور	٪	عدد الإناث	٪	الإجمالي ٪
١٩٩٩	السعوديون	٢٨٤٢	٨٩,٥٧	٣٣١	١٠,٤٣	٣١٧٣
	غير السعوديين	٤٧٤٣	٨٨,٩	٥٩٢	١١,١	٥٣٣٥
	الإجمالي	٧٥٨٥	٨٩,١٥	٩٢٣	١٠,٨٥	٨٥٠٨
٢٠٠٠	السعوديون	٢٩٧٣	٨٩,٤٩	٣٤٩	١٠,٥١	٣٣٢٢
	غير السعوديين	٤٦٠٧	٨٨,٦٣	٥٩١	١١,٣٧	٥١٩٨
	الإجمالي	٧٥٨٠	٨٨,٩٧	٩٤٠	١١,٠٣	٨٥٢٠
٢٠٠١	السعوديون	٣١٠٨	٨٩,٣٩	٣٦٩	١٠,٦١	٣٤٧٧
	غير السعوديين	٤٥٠٣	٨٨,٩	٥٦٢	١١,١	٥٠٦٥
	الإجمالي	٧٦١١	٨٩,١	٩٣١	١٠,٩	٨٥٤٢
٢٠٠٢	السعوديون	٣٢٥٠	٨٩,٢٩	٣٩٠	١٠,٧١	٣٦٤٠
	غير السعوديين	٤٢٨٦	٨٦,٨٥	٦٤٩	١٣,١٥	٤٩٣٥
	الإجمالي	٧٥٣٦	٨٧,٨٨	١٠٣٩	١٢,١٢	٨٥٧٥
٢٠٠٣	السعوديون	٣٣٩٩	٨٩,١٩	٤١٢	١٠,٨١	٣٨١١
	غير السعوديين	٤١٢٦	٨٥,٨٢	٦٨٢	١٤,١٨	٤٨٠٨
	الإجمالي	٧٥٢٥	٨٧,٣١	١٠٩٤	١٢,٦٩	٨٦١٩
٢٠٠٤	السعوديون	٣٢٧٢	٨٦,٠١	٥٣٢	١٣,٩٩	٣٨٠٤
	غير السعوديين	٤٢٥٤	٨٩,٦٣	٤٩٢	١٠,٣٧	٤٧٤٦
	الإجمالي	٧٥٢٦	٨٨,٠٢	١٠٢٤	١١,٩٨	٨٥٥٠

المصدر : تقديرات وكالة وزارة العمل للتخطيط والتطوير باستخدام بيانات ومعدلات خطة التنمية السابعة .

ولكن بدأت مشاركة المرأة تزداد تدريجيًّا تبعًا للإحصائيات المذكورة أعلاه ، فمثلًا : كان عدد السعوديات العاملات في عام ١٩٩٩م هو (٣٣١) ألفًا ، أي أن نسبة مشاركة المرأة السعودية هي ٤٣ , ١٠ ٪ ، بينما وصل عدد غير السعوديات العاملات هو (٥٩٢) ألفًا أي بنسبة ٠١ , ١١ ٪ في مختلف القطاعات ، بينما تغيرت هذه النسبة في عام ٢٠٠٤م حيث وصل عدد السعوديات العاملات (٥٣٢) ألف عاملة أي بنسبة ٩٩ , ١٣٪ ، بينما عدد غير السعوديات العاملات تغير بانخفاض حتى وصل إلى (٤٩٢) ألفًا أي بنسبة ٣٧ , ١٠ ٪ .

وهذا يدل على نمو الموارد البشرية الوطنية ، ولكننا نطمح إلى زيادة وتنمية مشاركة المرأة في سوق العمل بشكل فعال بما يخدم ديننا ودنيانا .



٢- المعوقات الاستثمارية التي تواجه المرأة

- القوانين الاستثمارية .
- نقص إدارات نسائية في الأجهزة المختصة .
- التأخر في إجراءات المكاتب الحكومية .
- شرط الوكيل الشرعي «وقد تم تعديله مؤخرًا» .
- عدم تواجد المناطق الصناعية النسائية .
- العمالة المحلية المدربة .
- صعوبة وجود عمالة نسائية مدربة ومؤهلة للعمل في القطاع الخاص بالإضافة إلى معوقات إحضار عمالة أجنبية .
- صعوبة تطوير وتدريب عناصر العمالة النسائية .
- صعوبة الحصول على تأشيرة للعمالة بشكل عام .
- وجود بعض العادات والتقاليد غير المشجعة على عمل المرأة في المشاريع التجارية .

ولكن في عام ١٤٢٢/١٤٢٣هـ يلاحظ وجود توجه نحو تطوير مشاركة المرأة في النشاط التجاري .

حيث أنشأت هيئة الاستثمار العامة مركزًا لسيدات الأعمال من أجل تشجيع مشاركتهن وتذليل المعوقات ، كما أن الغرف التجارية بالرياض والمنطقة الشرقية ومنطقة مكة أسست في هذا العام مراكز ولجانًا لمساعدة وتشجيع مشاركة المرأة في قطاع الأعمال .

❊ ❊ ❊

١-٢ المعوقات التي تواجه عمل المرأة عمومًا

عندما نريد التحدث عن المعوقات التي تقف أمام عمل المرأة السعودية لابد من النظر إلى واقع وطبيعة المجتمع السعودي الذي يحرص على التمسك بالمبادئ الإسلامية السامية والمحافظة على الضوابط الشرعية .

إلا أنه يمكن القول بأن دخول المرأة السعودية في مجال العمل يتم بشكل تدريجي مثلما حدث تمامًا في تعليم المرأة حيث بدأت بالتعلم في الكتاتيب ثم المدارس الأهلية ثم المدارس النظامية وتدرجت في مراحل التعليم المختلفة ، ثم التحقت بالجامعات أو كليات البنات التي افتتحت في شتى بقاع المملكة حيث أصبح التعليم في كل بيت ومتاحًا لكل ابن وابنة في المجتمع السعودي ، لذا لابد من الأخذ في الاعتبار تدرج عمل المرأة ، فإن قبول المجتمع لعمل المرأة هو قبول حذر خشية الوقوع في مخاطر كنتيجة لسرعة زج المرأة في كافة الميادين والأعمال .

وعلى ذلك فإنه تبقى النظرة الشرعية المتأصلة في نفوس المجتمع هي المحك الأساسي لفكرة عمل المرأة السعودية ، فمن الصعب قلب الموازين والأفكار والتصورات الراسخة في أذهان عامة المجتمع نحو عمل المرأة المرتبط ارتباطًا وثيقًا بالرؤية الشرعية لكافة الأمور .

فلابد أن يكون هناك وعي تام بمتطلبات المجتمع ، ولا يصح أن يدفع الحماس نحو أهمية مشاركة المرأة ودورها في التنمية وحقها في العمل المشروع إلى تجاوز حضارة وثقافة المجتمع ؛ فالحضارة هي أصل راسخ يبنى على أساس الدين الذي تنبع منه شتى العلوم والفنون والآداب وغيرها .

فدراسة تنمية الموارد البشرية لابد أن تبنى على أساس فهم ثقافة ومعتقدات ومسلمات المجتمع السعودي ، فإن أي دعاوى تخالف ذلك قد تؤدي إلى حدوث خلافات فقهية ومذهبية وتولد نوعًا من التصادم مع فكر المجتمع .

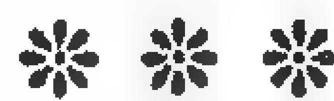
ومع ذلك كله فإن من الضروري أن يكون هناك نهج وسطيٌّ معتدل يعرف للمجتمع ظروفه وأحواله وخصوصيته ، لكن في ذات الوقت يسعى إلى النهوض بحقوق وواجبات المرأة اللازمة .

ولمعرفة العوامل المشجعة والمعيقة للمرأة في مجالات الصناعة والتجارة ، أعدت تماضر حسون وعائشة المانع دراسة حول فرص عمل المرأة في القطاع الخاص .

ومن الأشياء اللافتة للانتباه لنتائج هذه الدراسة اعتماد منشآت الأعمال النسائية على العمالة الوافدة ؛ حيث لم تتعد العمالة السعودية في هذه المنشآت ٢ من حجم العمالة المستخدمة .

وتوصلت الباحثتان إلى أن أهم المصاعب التي تعترض تأسيس منشآت سيدات الأعمال تمثلت في الإجراءات القانونية ، الظروف الاجتماعية والالتزامات العائلية .

كما أن المرأة تعاني من نقص خدمات الأمومة ورعاية الأطفال [١] .



(١) تماضر حسون وعائشة المانع : فرص عمل المرأة في القطاع الخاص - المجالات الصناعية والتجارية والخدمية في مدينة الرياض ، مركز الخليجية للدراسات والاستشارات ، الرياض ، ١٤١٠هـ .

٢-٢ اختلاف الفتاوى الشرعية

من أشد المعوقات التي تواجه عمل المرأة الخوف من الوقوع في الاختلاط المحظور دينيًّا بين الجنسين؛ ذلك أنه من المتفق عليه بين رجال الشريعة أن الاختلاط الشديد بين الرجال والنساء ممنوع؛ لأنه يؤدي إلى الوقوع في محظورات شرعية وأخرى اجتماعية ناتجة عن الحرج في شراء المستلزمات النسائية ونحو ذلك، وقد فهم من ذلك بعض المسلمين أن الأولى منع المرأة من العمل؛ سدًّا لذريعة الوقوع في الخلوة والاختلاط المحرمين.

ولكن عند النظر إلى روح الشريعة المعتدلة وأحكامها التي تتفق مع تطور الأزمان والأحوال نجد أن هذا التفكير شَابَه خوفٌ قد يكون ناتجًا عن الغيرة على دين الله، ولكن ببعض التأمل في أدلة الشرع وفتاوى العلماء والضوابط التي وضعها الإسلام لمثل هذه المعاملات بين الرجل والمرأة نجد أن الإسلام بما وضعه من قواعد المعاملات بين الجنسين قد كفانا شرًّا قد ينتج عن هذه المعاملات فبث في قلوبنا طمأنينةً تجعلنا ندعو المرأة إلى الخروج إلى سوق العمل بلا أدنى شائبة من خوف إذا طبقت هذه الضوابط.

عمل المرأة لا محظور فيه:

عني الإسلام بالمرأة وأنصفها وكرمها ولم يجعلها خصمًا للرجل، بل جعلهما متساويين في الحقوق والواجبات، وعبر عن ذلك النبي ﷺ فقال فيما رواه أحمد: «**إنما النساء شقائق الرجال**»، وقد كلفت المرأة بالوظائف الاجتماعية كما كلف بها الرجل، ومن قرأ القرآن وتدبره يجد أن للمرأة مكانًا في كل النبوات، ومن قرأ السيرة والتاريخ وقف على مكانة المرأة في الإسلام وعرف أن تراثنا العربي الإسلامي فيه نساء نبغن في الأدب والشعر وعلوم الشريعة وغيرها، وما هوى بالمرأة المسلمة إلى الانزواء إلا سوء فهم الإسلام وموقفه من المرأة.

إن عمل المرأة داخل بيتها بعيدًا عن الخلوة والاختلاط خارج عن كلامنا في هذا المبحث؛ فإن منع ذلك مما لم يقل به أحد، وأكثر الناس حرصًا على تعليمات الإسلام وتشددًا في تطبيقها لن يجد حرجًا في عمل المرأة داخل بيتها، وإنما الكلام في خروج المرأة إلى العمل، وإن المستقصي لأدلة الشرع وقواعده العامة يجد أنه لا محظور أيضًا في عمل المرأة خارج البيت، وقد ورد في الشرع أدلة عدة تدل صراحة وضمنًا على ذلك، فمن أدلة القرآن قوله تعالى: ﴿وَلَمَّا وَرَدَ مَآءَ مَدْيَنَ وَجَدَ عَلَيْهِ أُمَّةً مِّنَ ٱلنَّاسِ يَسْقُونَ وَوَجَدَ مِن دُونِهِمُ ٱمْرَأَتَيْنِ تَذُودَانِ قَالَ مَا خَطْبُكُمَا قَالَتَا لَا نَسْقِى حَتَّىٰ يُصْدِرَ ٱلرِّعَآءُ

وَأَبُونَا شَيْخٌ كَبِيرٌ ﴾ [القصص: ٢٣]، فقد أذن شعيب - على قول بعض المفسرين - لابنتيه أن تسقيا الأغنام خارج البيت، ومعلوم أن شرع من قبلنا شرع لنا عند الجمهور.

ومن أدلة السنة ما أخرجه البخاري رَحِمَهُ اللَّهُ في صحيحه عن أسماء بنت أبي بكر رضي الله عنهما أنها كانت تحمل النوى من أرض زوجها الزبير إلى بيتها، واطلع النبي ﷺ على حالها وفعلها، وسكوته ﷺ دليل واضح على الجواز.

وقد جاء عن الخلفاء الراشدين رضي الله عنهم أنهم تركوا النساء يخرجن للعمل، فقد ورد عن عمر بن الخطاب رضي الله عنه أنه ولى امرأة مسئولية الحسبة في أسواق المدينة، وولى سمراء بنت نهيك الأسدية على سوق مكة.

فتاوى العلماء في عمل المرأة:

من يتتبع فتاوى العلماء في مسألة عمل المرأة خارج بيتها قد يشعر أنها مختلفة متناقضة؛ ولكن بعد التأمل يجد أن الفتوى في هذه المسألة مستقرة لا اختلاف فيها؛ ذلك أن من أفتى بمنع خروج النساء إلى العمل إنما سئل عن خروج إلى عمل فيه اختلاط على وجه محرم وخلوة وضرر يعود على بيت المرأة ونفسها، وهذا مما لا خلاف في الفتوى بمنعه.

إن خروج المرأة إلى العمل لا يُتصور أن يقول أحد بحرمته في أصله، وإنما من قال بذلك قاله سدًّا لذريعة الفساد وغيرةً على الإسلام، فإن كان العمل الذي تخرج إليه عملًا روعي فيه قواعد الشرع في آداب الاختلاط بين الجنسين ورفع الحرج الشرعي بينهما فهذا مما أفتى بجوازه العلماء، وهذا ما يجب الدعوة إليه والبحث عن طرق شرعية للتوصل إليه، وقد أفتى كثير من العلماء - بناء على هذا- بأن عمل المرأة لا ضير فيه، وأنه يجوز شرعًا بضوابطه من عدم مزاحمة الرجال واتباع الآداب والأحكام الواجبة في الإسلام، فقد أفتى بذلك الشيخ ابن باز رَحِمَهُ ٱللَّهُ، كما أفتت بذلك إدارة الإفتاء بالكويت في سؤال عرض على لجنة قطاع الإفتاء والبحوث الشرعية عن عمل النساء في أماكن موظفوها رجال، فأجابت بأنه يجوز عمل النساء في الأماكن التي يغلب عليها وجود الرجال وبالعكس إذا أمنت الفتنة وروعيت الأحكام الشرعية من حيث امتناع الخلوة وجميع التصرفات غير الشرعية، وهذا ما يفهم من فتوى صاحب الفضيلة الشيخ عبدالله بن عبدالعزيز بن عقيل عندما سئل عن حكم خروج النساء للاحتطاب ورعي الغنم.

المراد بسد الذرائع إلى الفساد:

لعل الناظر لأول وهلة في خروج المرأة للعمل يجد أن هذا الخروج ذريعة للفساد الناتج من الاختلاط والخلوة المحرمين،

إلا أنه إذا تأمل مزيد تأمل كشفت له حقائق الشريعة عن سبب آخر غير ما حسبه سببًا ؛ إن خروج المرأة للعمل - وإن كان ظاهرًا في كونه ذريعة إلى الفساد- إلا أنه من النوع الذي يكون إفضاؤه إلى المفسدة نادرًا وقليلًا إذا روعيت الضوابط الشرعية لاجتماع الجنسين ؛ وعلى ذلك تكون مصلحته هي الراجحة ومفسدته هي المرجوحة ؛ كالنظر إلى المخطوبة والمشهود عليها وزراعة العنب ؛ فلا تمنع هذه الأفعال بحجة ما يترتب عليها من مفاسد ؛ لأن مفسدتها مغمورة في مصلحتها الراجحة ، وعلى هذا دل اتجاه تشريع الأحكام .

هذا إذا روعيت الضوابط المذكورة ، أما إذا لم تراع ضوابط الشرع في الاجتماع بين الجنسين كان ذلك ذريعة إلى الفساد الحاصل من جراء هذا الاجتماع ؛ فبان من ذلك أن الذريعة التي يجب أن تسد هي عدم اتباع ضوابط الشرع في الاجتماع بين الجنسين وليس نفس خروج المرأة إلى العمل ؛ فإذا سدت هذه الذريعة بقي خروج المرأة إلى العمل على أصل الجواز بجانب كونه مصلحة معتبرة .

التغلب على هذا المعوق:

إن الإسلام يحرم من الاختلاط ما كان مظنة المزاحمة والخلوة ، لكنه لم يحرم على الرجال والنساء أن يجتمعوا فيما لابد منه ، كالمشي في طريق واحد والاجتماع في

الأسواق والمساجد وغيرها، ولم يأت عن النبي ﷺ أنه منع من ذلك، وإنما منعهن من مزاحمة الرجال.

فلابد من بث روح الشريعة المعتدلة المعالجة لقضايا المرأة والبعيدة عن الطرح المتشدد والقائم على قواعد سد الذرائع مطلقًا وتحديد ضوابط لمثل هذه القواعد المشرعة.

لذا فقد اجتمعت الآراء على أهمية وضرورة ألا تؤدي الأعمال والمجالات التي سوف تدخل فيها المرأة إلى سوق العمل إلى اختلاط محظور، بين الجنسين؛ وطريقة ذلك هي سد الذرائع التي تفضي إلى الاختلاط أو الوقوع في المحظور؛ والوسائل التي يمكن أن تصل بنا إلى هذا الهدف عديدة؛ كأن نوفر عملًا للمرأة في أماكن لا يكون فيها اختلاط محظور كما حدث في انتهاج وزارة العمل نهجًا جديدًا نحو عمل المرأة ومحاولة خلق فرص تناسب المرأة دون اختلاط؛ كالمشروع المطروح لتأنيث المحلات النسائية والتي تباع فيها الملابس وكل ما يخص المرأة من لوازم.

وهذا اتجاه طيب يهدف إلى خلق فرص عمل جديدة للمرأة ومنع الاختلاط أو الحرج في شراء المستلزمات النسائية.



٣-٢ عدم الاهتمام بالأعمال المهنية

بالرغم من متطلبات المجتمع السعودي للكثير من الأعمال المهنية ، إلا أن معظم النساء لا يرغبن العمل في هذه المهن مثل الخياطة والطهي ودور الحضانة وغيرها بالرغم من أن هذه المهن تستطيع معظم النساء ممارستها دون مشقة .

فإن العمل المهني له أهمية كبيرة بالنسبة للمرأة ، ولقد سجلت للمرأة أعمال مهنية عديدة أبدعت فيها أيّما إبداع منذ وقت طويل .

إننا بلا شك شعب مستهلك بالدرجة الأولى ، كان لابد أن يتم التفكير بجد ألا يتم الاعتماد بشكل دائم على العمالة الوافدة خصوصًا فيما يمكن أن تقوم به المرأة .

فاعتمدت معظم الأسر السعودية على الخادمات وخصوصًا في الطهي ، وعلى المشاغل التي يعمل فيها خياطون أجانب .

ماذا حدث في المجتمع السعودي اليوم ؟

ألم تكن المرأة مشاركة للرجل بالأمس في كافة مهام الحياة ، أم أن زيادة معدل دخل الفرد أدى إلى استغناء النساء عن

العمل ، ولكن لابد من أن يغرس في أذهان النشء وفي ثقافة المجتمع أن العمل ضرورة وقيمة لا يجب التفريط فيها ؛ حيث إن العمل يبني ويصنع الحياة .

وبنظرة سريعة على مسيرة التعليم الفني والتدريب المهني والذي كان في السابق يتبع التعليم العام ثم ضم إلى وزارة التربية والتعليم ، فقد وصل عدد المراكز عام ١٤٢٥هـ إلى (٥١) مركزًا موزعة على أنحاء المملكة ، و(٢٧) معهدًا ثانويًا مهنيًا ، وأكثر من(٧٢) مركزًا آليًا للحاسب الآلي والتفصيل والخياطة .

وعلى الرغم من البدايات الأولى لمعاهد التفصيل والخياطة إلا أنها في حقيقة الأمر لم تقدم المنتظر منها ، فلا زالت تلك المراكز تدار بأيدٍ نسائية وافدة خالية من العاملات السعوديات .



٣- أساليب تنمية عمل المرأة

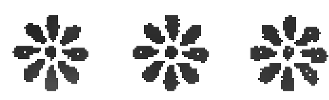
١- أن تتناسب التخصصات المطروحة مع الوظائف المطلوبة للمرأة بحيث تتناسب مع وعيها الاجتماعي والثقافي .

٢- أن يتم فتح أقسام نسائية بالمصانع الكبرى وخاصة مصانع الملابس والنسيج وغيرها .

٣- أن تركز وزارة التعليم على التعليم الفني والتدريب المهني ؛ حيث إنه بدون التعليم الفني لن نجد الحرفيات أو المتخصصات في الأعمال الفنية .

٤- أن يتم التركيز على القطاع الخاص وخصوصًا المنشآت التي تزيد فيها العمالة عن خمسمائة عامل ؛ وذلك بفتح أقسام نسائية ، وبتشجيع العمل عن بعد عن طريق أعمال الطباعة والمحاسبة وإعداد الميزانيات وغيرها .

٥- التركيز على التدريب وتشجيع المدربات بمكافآت مادية .



٤- بعض التجارب الحديثة للنهوض بعمل المرأة

لقد قدمت عدد من الدراسات حول هذا الموضوع والتي أثبتت نجاح تجارب عديدة في الكثير من دول العالم مثل : مشروع عمل المرأة عن بُعد .

نوع المشروع : يقصد به عمل المرأة في بيتها .

فعلى الرغم من أن القطاع الحكومي هو الموظف الأكبر للقوى العاملة النسائية إلا أنه بالمقابل ستنتج شبكة الإنترنت فرصًا وظيفية أرحب للسعوديات من خلال مفهوم العمل عن بُعد ، الذي سيمتص الطاقات النسائية المؤهلة للاندماج مع التطورات الحاصلة في العالم الذي تحول اليوم لقرية صغيرة وغدًا لرصيف ضيق .

استنادًا لما تقدم يمكن للمرأة السعودية النيرة -بصفة عامة- اختراق أسواق العمل المحلية والعالمية من المقعد المنزلي عبر الضغط على أزرار لوحة المفاتيح بجهاز الكمبيوتر .

أضف إلى ذلك إمكانية استفادة سيدات الأعمال بصفة خاصة من خاصية الاتصال الإلكتروني لإتمام الإجراءات والحصول على التراخيص اللازمة من الجهات المعنية لإتمام سير الأعمال التجارية من دون الحاجة لمدير أعمال (وكيل) أو حتى طاقم

واسع من الموظفين لإتمام العمل التجاري التقليدي ، ناهيك عن عدم الحاجة الملحة لتشييد مكاتب فاخرة بديكورات جذابة في المباني التجارية المرموقة ؛ فالبريد الألكتروني يعد البديل الأمثل لسيل المراسلات والمكاتبات من دون الحاجة لعنوان ثابت في مقر فاخر بشارع رئيس .

ومما يعنينا في ذلك السياق أن مستجدات الحياة العصرية ستتيح للمرأة السعودية استمرارية المحافظة على خصوصيتها ووضعها الاجتماعي ومواكبة القفزات الحاصلة أو حتى المرتقبة في ظل انخفاض مستوى تكاليف التشغيل والإدارة .

وعليه ارتفعت دالة تفضيل التحاق السعوديات بالمراكز التعليمية والتأهيلية لفنون استخدام أنظمة وتطبيقات المعلومات والشبكات كنتيجة حتمية للرغبة النسائية الجامحة في الاندماج المتناغم مع التطورات التقنية بالشكل الذي يساعد على الاستفادة القصوى من المنظومة المعلوماتية .



٤-١
أهمية مشروع عمل المرأة عن بعد للنساء

- سد حاجة المرأة واغتنائها عن الناس .
- زيادة دخل المرأة .
- زيادة الثقة بالذات عند المرأة .
- الراحة النفسية والبدنية .
- مساعدة المرأة على العمل في أي وقت .

❊ ❊ ❊

٢-٤
أهمية المشروع بالنسبة للمملكة

- زيادة فرص الاستثمار وبالتالي زيادة النمو الاقتصادي .
- تقليل نسبة استقدام السائقين الخاصين أو الخادمات أو غيرهما .
- توفير الكهرباء في المواقع والمؤسسات والشركات .
- توفير في جانب رواتب العاملين .
- الحد من ظاهرة الفقر ؛ لأن الجميع يعمل ويعيش من كسب يده .
- كذلك من ثمراته للمجتمع توفير المال اللازم لإنشاء المباني والمكاتب الإدارية ، وكذلك توفير المال من جهة عدم استخدام الكهرباء والماء وغيرها من الخدمات .
- تقليل نسبة الغياب والانقطاع عن العمل ، والعمل في دوام ذاتي من صناعة الفرد ، وبذلك تزيدة الإنتاجية .

* * *

٣-٤ المشروع على أرض الواقع

في الواقع تم تطبيق مشروع عمل المرأة عن بعد في الكثير من الدول الأجنبية والدول العربية ونذكر منها مثالين مختلفين :

يطبق مشروع العمل عن بعد في أمريكا ، فقد كشفت دراسة نشرت في أكتوبر سنة ١٩٩٦م ، أن ما يقارب من (٤٦) مليونًا من أصحاب الأعمال المنزلية في أمريكا -ومعظمهم من النساء- يعملون في منازلهم لإيجاد موازنة أفضل بين العمل والأسرة ، ويكسبون دخلًا أكثر من دخل أصحاب المكاتب بحوالي ٢٨ ٪ .

يطبق مشروع العمل عن بعد أيضًا في مصر حيث إنه طبقًا للدراسات المنشورة أن المرأة العاملة خارج بيتها تنفق من دخلها ٤٠٪ على المظهر والمواصلات ، أما تلك التي تعمل في بيتها فهي توفر من تكلفة الطعام والشراب ما لا يقل عن ٣٠٪ ، وخلصت الدراسة إلى أن المرأة التي تمكث في البيت توفر ما لا يقل عن ٧٠ ٪ من الدخل الذي يمكن أن تحصل عليه ، بل يمكنها أن تحقق دخلًا أكثر مما تحققه الموظفة ؛ إذ تستطيع أن تحول بيتها إلى ورشة إنتاجية ؛ بأن تصنع في وقت فراغها ما يحتاج إليه بيتها ومجتمعها .

كذلك هذا المشروع مطبق في المجتمعات الصناعية.- أو غالب المجتمعات الصناعية - فقد ذكر التقرير الصادر عن الأمم المتحدة عن القيمة الاقتصادية لعمل المرأة في البيت أن النساء الآن في المجتمعات الصناعية يساهمن بأكثر من ٢٥٪ إلى ٤٠٪ من منتجات الدخل القومي بأعمالهن المنزلية .

فهذه الأرقام وهذه الدراسات تدل على جدوى عمل المرأة في بيتها ؛ لتحقق مكاسب مالية ، وتفتح فرصًا وظيفية للشباب العاطل ، وتكون سببًا لحفظ المجتمع من دوامة خروج المرأة من بيتها وما يسببه هذا الخروج من فساد لا نحتاج الآن إلى تقريره ، فالمجتمعات الغربية وبعض المجتمعات المسلمة العربية تعاني منه الويلات ، فهي تكاد تكون كافية لتوقف المجتمع من فتح فرص عمل جديدة للمرأة خارج نطاق المنزل والبيت .

❊ ❊ ❊

٤-٤
آليات تطبيق المشروع

- العمل تحت رعاية وزارة العمل أو الغرف التجارية وخدمة السيدات العاملات عن بعد .

- العمل تحت مظلة مؤسسات أهلية وتجارية .

الوظائف المتاحة لعمل المرأة عن بعد:

- المحاسبة المالية وإعداد الدفاتر وتدوين البيانات أو إعداد الميزانيات يمكن أن تؤديها المرأة وهي في بيتها من خلال إرسال البيانات إليها أو غيرها أو إعداد البيانات وإرسالها عبر شبكة الإنترنت أو الفاكس أو غيرها .

- العمل في البورصة أو سوق الأسهم من خلال فتح حساب بنكي ومحفظة لاستثمار أي مبلغ من المال مع التوعية المستمرة والبيع والشراء عبر الإنترنت .

- أعمال الطباعة وتنظيم الأعمال وإعداد المستخلصات يمكن أن تؤديها المرأة في بيتها وترسلها عبر الإنترنت .

- أعمال الكتابة والترجمة يمكن أن تؤديها المرأة وهي في بيتها .

ويمكن تطبيق مشروع عمل المرأة عن بعد بشكل آخر:

يمكن تطبيق المشروع أيضًا من خلال الآتي:

- إنشاء مؤسسة مدنية تعمل كوسيط بين الشركات والمؤسسات والنساء اللاتي يرغبن في العمل، وتقوم هذه المؤسسة بالتنسيق بين طالبات العمل والشركات.

- إنشاء مؤسسات خدمية لتقديم الصناعات التي تعتمد على النساء بصفة خاصة مثل مؤسسات أو مصانع تفصيل الملابس النسائية أو الرجالية، يكون هناك مكتب فقط لاستقبال الطلبات، تحت هذا المكتب هناك موظفات، خمسون، أو سبعون موظفة، توزع عليهن أدوات الخياطة، كل واحدة من هذه الأخوات يُطلب منها تفصيل نوع معين من اللباس، وتنتج إنتاجية محددة حسب الطاقة والوسع، وتحدد إمّا بالساعات أو بالكمية على حسب الاتفاق بين الطرفين، يكون لها راتب أو نسبة على ما يرى أيضًا الطرفان، ثم يمر السائق ويجمع هذا الإنتاج من العاملات، أو يُرسل أو نحو ذلك.

- إنشاء مؤسسات تنظم عمل المطاعم، فالنساء يتولين جانب الطبخ وإعداد الوجبات المختلفة، ويتولى الرجال استقبال الزبائن.

- إنشاء مؤسسات تعمل في تصنيع التحف وأدوات الزينة، يأخذ السائق ما تصنعه

الأخوات ويعرض في ذلك المحل التجاري ، ثم إما أن يكون عن طريق نسبة أو عن طريق راتب على حسب الاتفاق بين الطرفين .

وعلى هذا فقس ؛ من إنشاء شركات ومؤسسات يكون أعضاؤها نساء وهن في قعر بيوتهن بين أزواجهن وأولادهن دون الحاجة إلى أن تخرج للشارع وتحدث قضايا لا تحمد عقباها .



٥-٤
بعض الأعمال التي يمكن أن تعملها المرأة عن بعد

من هذه الأعمال التي يمكن أن تمارس:

١- مهنة الخياطة .

٢- مهنة الطبخ .

٣- مهنة الحاسب الآلي ، وفيها فروع كثيرة ممكن أن تمارسها المرأة عن بُعد .

٤- مهنة التجميل وتوابعه ، والشعر والماكياج ونحوها .

٥- مهنة الصناعة ، كصناعة بعض الإكسسوارات البسيطة وبعض التحف الجميلة والقطع الخزفية والخوص والفخار ونحوها .

٦- مهنة التعليم ، وهي في بيتها ، تعليم الفتيات (الدروس الخصوصية) ، تعليم الأمهات ، تعليم الأطفال في التمهيدي ، تلخيص الكتب ، تعليم الخادمات أعمال المنزل .

٧- مهنة الحضانة ، حضانة أبناء العاملات ، سواء كان ذلك في الفترة الصباحية أو المسائية .

٨- مهنة الترجمة، تترجم للمواقع الإسلامية ولمكاتب الدعوة والمؤسسات الحكومية المقالات وغيرها .

٩- مهنة التأليف والكتابة، كالكتابة في الصحف سواء المنشورة أو على شبكة الإنترنت .

١٠- مهنة هندسة الديكورات والتصميم الداخلي .

١١- مهنة الأعمال الفنية، الرسم ونحوه .

١٢- الإنترنت، وبابه واسع من الأعمال والمشاركات التي يمكن أن تفعلها .

١٣- مهنة إعطاء دورات للنساء، دورات في الحاسب، دورات في التجميل، دورات في تربية الأبناء، التعامل مع الزوج، الخياطة، دمج الألوان وتنسيقها، عمل العطور، الطبخ، التعامل مع الأجهزة الخاصة بالمنزل، وغيرها من الدورات .

١٤- الأعمال الإدارية، كالسكرتارية أو تدقيق البيانات، أو المحاسبة، وهذه لا تحتاج إلى حضور، يمكن مزاولتها في منزلها؛ تحرر الخطابات ثم تتعامل مع الشركة من خلال الفاكس أو الإنترنت أو نحو ذلك من وسائل الاتصال والتقنية .

١٥- التأجير، تأجير فساتين الأفراح، تأجير الحلي، تأجير أدوات القهوة والشاي وأدوات الطبخ ونحوها، تأجير المنزل والفرش ونحوها .

١٦- الدعوة إلى الله تعالى ، بأن تقوم وزارة الشئون الإسلامية ورابطة العالم الإسلامي أو الجمعيات الإسلامية أو المواقع الإسلامية باستحداث وظائف عبر الإنترنت بإيجاد داعيات يعملن عن بعد وهن في بيوتهن ، كغرف الحوار عن الأديان ، كذلك الرد على تساؤلات الراغبات في الدخول إلى الإسلام ، وغيرها .

١٧- إصدار تذاكر السفر . الآن يمكن أن تتم عملية استصدار تذاكر السفر من خلال الإنترنت ، ويمكن أن تقوم بهذه الأعمال النساء وهن في قعر بيوتهن .

١٨-كذلك الاتصالات يمكن أن تعملها المرأة وهي في بيتها ، باستقبال طلبات الراغبات في الاشتراك بحيث يكون حديث المرأة التي تطلب الاشتراك أو الراغبة في الاستفسار عن معاملة أيضًا عن طريق المرأة ، والأمر فيها سهل من خلال توزيع رقم خاص بالنساء .

❊ ❊ ❊

القسم الثالث

- الدراسة الميدانية : الاستبيان

الاستبيان

تم تصميم ورقة استبيان من قبل الباحث لعينة عشوائية من السيدات العاملات في عدة أماكن متفرقة بمدينة الدمام بالمملكة العربية السعودية ، ويشتمل الاستبيان على عينة تتكون من (٢٠٠) سيدة عاملة .

ويقصد بالاستبيان الاستفسار عن واقع عمل المرأة ، وهل تشعر المرأة العاملة بالرضا عن عملها أم لا؟ هل يكفيها الراتب أم لا؟ وهل تستطيع المرأة العاملة أن توفق بين مهام البيت والعمل؟

ونموذج الاستبيان مرفق في الملحق (١) .

تم توزيع وتطبيق الدراسة على (٢٥٠) مفردة ، وبعد جمع القوائم أمكن جمع (٢٣٠) قائمة استبيان ، استبعد منها (٢٠) قائمة وتم تفريغها بالحاسب الآلي وفقًا للحزمة الإحصائية (SSPS) .

وقد استخدمت هذه الدراسة الأساليب الإحصائية التالية :

١- اختيار معامل التوافق .

٢- أسلوب الانحدار الخطي البسيط .

٣- أسلوب الانحدار الخطي المتعدد .

التحليل الإحصائي للاستبيان

السؤال الأول:

تناقش فرضية الدراسة رقم (١) مدى وجود علاقة طردية موجبة بين مشكلات المرأة العاملة وبين مدى تقييمها الموضوعي للعمل، وهذا ما يوضحه السؤال التالي عن مدى الشعور بالرضا الوظيفي عن العمل. وذلك ما يؤكده السؤال الثاني من الاستبيان بأن نسبة كبيرة من النساء يعتقدن بأن العمل مفيد بشكل كبير للمرأة.

١- هل تعملين في مجال يناسبك أم لا ؟

م	الاستجابة						الإجمالي	مستوى الدلالة
العبارة	موافق	٪	محايد	٪	غير موافق	٪		
١	١٥٠	٧٥٪	١٠	٥٪	٤٠	٢٠٪	١٠٠٪	١

ويتضح من إجابة العينة على هذا السؤال أن نسبة ٧٥ ٪ من النساء العاملات يحببن عملهن ويعتبرن أن ذلك العمل مفيدٌ جدًا لهن حيث إنه يعتبر بمثابة الدعم للمرأة ولأسرتها مما يجعلها تشعر بالاستقلالية والاكتفاء الذاتي في حياتها.

وهذا الشعور يؤكد مدى تناسب العمل مع العينة المختارة، ولكن للوصول إلى حب العمل أو الرضا الوظيفي سبل لابد من اتباعها، وهي توفير التعليم الجيد والتدريب.

٢- هل تعتقدين أن العمل مفيد للمرأة ؟

م	الاستجابة						الإجمالي	مستوى الدلالة
العبارة	موافق	٪	محايد	٪	غير موافق	٪		
٢	١٣٠	٦٥	٥٠	٢٥	٢٠	١٠	١٠٠٪	١

أعربت نسبة ٦٥٪ من العينة عن فائدة العمل للمرأة وأنه يساعدها كثيرًا على قضاء جميع احتياجاتها، وأن العمل يعتبر بمثابة الشعور بالأمان للمرأة، بينما أوضحت نسبة ٢٥ ٪ أن العمل أحيانًا ما يكون مفيدًا للمرأة عندما تكون هي في حاجة للعمل وفي ظروف تلائمها، مثل الفتاة العزباء أو الأرملة أو المطلقة، وأحيانًا ما يكون غير مفيد عندما تكون المرأة لديها أطفال ويحتاجون إلى رعاية.

بينما أفاد ٢٠٪ من العينة أن العمل غير مفيد للمرأة؛ حيث إنهن يعتقدن أن العمل مرهق ويسبب الكثير من الضغوط على المرأة ويعتقدن أنه لابد أن تكفل الأسرة المرأة أو يكفلها الزوج أو تكفلها الدولة.

- توضح الفرضية رقم (٢) أن هناك تساؤلًا لعينة البحث عن مدى حدوث أي مشكلات داخل العمل يؤدي إلى وجود نوع من الاضطرابات في التعامل مع الأطراف الخارجية بالمجتمع وخصوصًا على النطاق الأسري ، حيث أكدت نسبة كبيرة من العينة أن هذا الموضوع نسبي حيث يرتبط بظروف عمل المرأة وطبيعة هذا العمل ووقت الدوام والراتب وخلافه من المعايير التي تختلف من موظفة إلى أخرى ، ويتضح هذا أيضًا من اعتراض أو عدم اعتراض الأزواج على عمل المرأة ، كما في إجابة العينة على السؤال الرابع .

٣- هل يؤثر عمل المرأة على الأسرة سلبًا ؟

م	الاستجابة						الإجمالي	مستوى الدلالة
العبارة	موافق	٪	محايد	٪	غير موافق	٪		
٣	٨٠	٤٠	٩٣	٤٦,٥	٢٧	١٣,٥	٪١٠٠	٢

أوضح ٤٠ من العينة أن عمل المرأة يؤثر سلبًا على الأسرة ؛ حيث إن المرأة العاملة تنشغل حوالي ٨ ساعات بعيدًا عن المنزل ، وقد تعود للمنزل مرهقة فكيف تستطيع التوفيق بين المنزل والأسرة وحاجة الأبناء ؛ لذلك تحتاج المرأة العاملة إلى خادمة لرعاية الأطفال وقد يؤثر ذلك سلبًا على الأطفال .

بينما أعربت نسبة ١٣,٥ من العينة عن أهمية عمل المرأة ، حيث إن عمل المرأة يحكمه دوام معين ولديها إجازة وضع وإجازة عدة وغيرها ، بل العمل يفيدها كثيرًا في شغل الفراغ والكفاية المادية للمرأة .

٤- هل يعترض الأزواج على عمل الزوجات ؟

م	الاستجابة						الإجمالي	مستوى الدلالة
العبارة	موافق	٪	محايد	٪	غير موافق	٪		
٤	١٧	٨,٥	٢٣	١١,٥	١٦٠	٨٠	٪١٠٠	٢

أوضح هذا السؤال أن ٨٠ من الأزواج يرغبون في عمل المرأة ؛ حيث إن المرأة العزباء العاملة أكثر فرصة في الزواج من المرأة غير العاملة ، وهذا يؤكد أن عمل المرأة صار ضرورة وحفظًا للأسرة وحماية اقتصادية لها ، بينما ٢٠ من الأزواج قد يعترضون على عمل المرأة نظرًا لعدم الحاجة المادية ، أو ظنًّا منهم أن ذلك يؤثر سلبًا على الأسرة .

أوضحت الفرضية رقم(٣) مدى أهمية التعليم والتدريب في تنمية الموارد البشرية النسائية ، فإذا كانت المرأة العاملة مدربة جيدًا فهذا يعني معدلًا جيدًا في الإنجاز في عملها ، وهذا يؤدي حتمًا إلى الشعور بالرضا عن العمل كما يتضح ذلك في إجابات السؤال الخامس .

٥- هل تعتقدين أن المرأة قادرة على الإنجاز في عملها مثل الرجل؟

م	الاستجـابة						الإجمالي	مستوى الدلالة
العبارة	موافق	٪	محايد	٪	غير موافق	٪		
٥	١٩٠	٩٥	٤	٢	٦	٣	١٠٠٪	٢

ويتضح من هذا السؤال أن ٩٥٪ من العينة يتفقن أن عمل المرأة يتساوى مع عمل الرجل ، بل تتفوق النساء في بعض المجالات عن الرجل والعكس ، كما في مهنة الخياطة أو المشاغل أو الطهي وغيرها ، وهذا يؤكد أن المرأة قادرة على أداء العمل مثلها مثل الرجل ، ولاسيما الوظائف الإدارية والأعمال المهنية الخاصة بالمرأة على وجه الخصوص .

وتتشابه إجابة هذا السؤال مع دراسة العبد القادر إلى أن معرفة اتجاهات أفراد عينة البحث نحو تساوي مستوى الأداء بين الرجل والمرأة للعمل وذلك إذا تساوت المؤهلات العلمية والتدريبية بين المرأة السعودية والرجل .

وأوضحت نتائج الدراسة على طالبات جامعة الملك فيصل أن اتجاهات الطالبات جاءت بنسبة ٦٩ ٪ من أفراد عينة البحث يؤيدون التساوي بين المرأة والرجل في أداء كل منهما للعمل بينما نسبة ١٥ ٪ لم توافق على ذلك ونسبة ١٦ ٪ لم تعط إجابة لعدم تأكدهن .

وقد أوضحت إحدى الدراسات أن إجابة العينة ترى أن يفسح المجال أمام المرأة لتعمل في نفس مجالات العمل التي يعمل فيها الرجل، وأنه لا ينبغي قصر الأعمال على مهن محددة ما دام لدى المرأة الاستعداد والقابلية لأداء نفس الأعمال التي يؤديها الرجل، ولا ريب أنه إذا تساوت مؤهلات كل منهما العلمية والتدريبية فإنها تؤدي إلى نفس النتائج لدى الاثنين، وأهمها القدرة والكفاءة في أداء العمل.

٦- هل تشعرين بالرضا عن عملك ؟

م	الاستجابة						الإجمالي	مستوى الدلالة
العبارة	موافق	٪	محايد	٪	غير موافق	٪		
٦	١٠٠	٥٠	٤٤	٢٢	٥٦	٢٨	١٠٠٪	٣

يشعر ٥٠ ٪ من العينة بالرضا عن العمل بينما لا يشعر حوالي ٢٨ ٪ بهذا الرضا، وذلك يرتبط بمعايير محددة، وذلك حسب الدخل المادي أو الاستقرار الوظيفي، وربما يكون الشعور بعدم الرضا سببه أن العمل شاق أو الراتب متدنٍّ، وخصوصًا في الأعمال الحرفية والمهنية.

٧- هل يوجد ولاء كاف تجاه العمل؟

م	الاستجابة						الإجمالي	مستوى الدلالة
العبارة	موافق	٪	محايد	٪	غير موافق	٪		
٧	١٧٥	٨٧,٥	١٢	٦	١٣	٦,٥	١٠٠٪	٢

أوضحت نسبة ٥ ,٨٧ من العينة شعورهن بالولاء للعمل ، وأن هذا الولاء ينتج من الرضا الوظيفي والشعور بأن الوظيفة بمثابة حصن أمان للمرأة وتكفيها ماديًّا ، مع التأكيد على أن الرضا الوظيفي مقترن ببيئة العمل حيث إن البيئة الصحية هي التي توفر كل مقومات النجاح للعمل .

- وتتعرض الفرضية الرابعة لطرح العديد من العوائق التي تواجه الموظفة غير المؤهلة للوظيفة التي تشغلها ، كثيرًا ما تتعرض لمشكلات بالعمل ويؤثر ذلك عليها سلبًا وعلى الأسرة ؛ حيث إنها تشعر بضغوط العمل باستمرار .

وذلك يرجع إلى عدة أسباب ، منها : نقص التدريب ، أو الراتب المنخفض أو عدم ملائمة بيئة العمل للتخصص ، وهذا بدوره يحدد مدى شعور الموظفة بالرضا الوظيفي أو عدمه .

وتوضح الأسئلة التالية مدى تأثير عمل المرأة عليها حيث قد يكون هذا العمل يوفر الاكتفاء المادي للأسرة ويكون بمثابة الحل للكثير من المشكلات الأسرية .

٨- هل راتبك يكفيك ؟

م العبارة	الاستجابة موافق	%	محايد	%	غير موافق	%	الإجمالي	مستوى الدلالة
٨	٤٠	٢٠	١٥	٧,٥	١٤٥	٧٢,٥	٪١٠٠	١

أعربت نسبة ٥ ,٧٢ من العينة أن الرواتب -وخصوصًا في القطاعات الأهلية والخاصة- لا تكفي، بينما ٢٠ فقط من العينة يؤكدن أن الرواتب تكفيهن، وخصوصًا في قطاعات التدريس والقطاع الطبي، بينما قطاعات الخدمات العامة فإن الرواتب متدنية .

وهذا يفيد أن الرواتب الكافية ترفع الروح المعنوية لدى الموظفة وتشعرها بالرضا عن عملها .

وقد يتضح ذلك جليًا في نماذج التقييم السنوية للموظفة .

٩- هل تواجهين عوائق بالعمل ؟

م العبارة	الاستجابة موافق	%	محايد	%	غير موافق	%	الإجمالي	مستوى الدلالة
٩	١٣٠	٦٥	٣٠	١٥	٤٠	٢٠	٪١٠٠	١

أعربت نسبة ٦٥٪ من العينة عن وجود عوائق بالعمل ؛ حيث إن مواعيد الدوام تأخذ معظم الوقت ، وتعسف إدارة الشركات ببعض القرارات ، أو نقص التدريب ، وهذا هو العامل الأساسي وراء وجود عوائق بالعمل ، بينما أعرب ٢٠ ٪ عن عدم وجود عوائق بالعمل ؛ وذلك يرجع إلى وجود نظام إداري قوي يعتمد على العلم والتدريب .

١٠- هل يقيم أداؤك الوظيفي سنويًّا؟

م	الاستجابة						الإجمالي	مستوى الدلالة
العبارة	موافق	٪	محايد	٪	غير موافق	٪		
١٠	١٨٠	٩٠	٥	٢,٥	١٥	٧,٥	٪١٠٠	٣

أعرب ٩٠ ٪ من العينة أن تقييم أعمالهن يتم بشكل دوري كل عام ، حيث يتم صرف علاوات سنوية تبعًا للأداء الوظيفي .

وهذا التقييم يحفز الموظفات على التنافس وبذل أقصى جهد لتحقيق حافز مادي أو معنوي من قبل الإدارة ؛ حيث إن الأداء الجيد يضمن استمرارية وجودة العمل الذي تؤديه الموظفة .

١١- هل تحصلين على إجازاتك السنوية وغيرها مدفوعة الأجر ؟

م	الاستجابة						الإجمالي	مستوى الدلالة
العبارة	موافق	٪	محايد	٪	غير موافق	٪		
١١	١٥٠	٧٥	٢٥	١٢,٥	٢٥	١٢,٥	٪١٠٠	١

أوضح ٧٥٪ من النساء العاملات أنهن يأخذن إجازاتهن السنوية ومدفوعة الأجر، ولكن أعرب ١٢,٥ ٪ من العينة عدم أخذهن، بينما أوضح ١٢,٥٪ من العينة عدم معرفتهن بحقوقهن فيما يتعلق بالإجازة أو الحوافز أو غيرها .

١٢- هل تشعرين بالاستقرار الوظيفي ؟

م	الاستجابة						الإجمالي	مستوى الدلالة
العبارة	موافق	٪	محايد	٪	غير موافق	٪		
١٢	١٧٠	٨٥	١٠	٥	٢٠	١٠	٪١٠٠	٢

أوضحت ٨٥ ٪ من العينة أنهن يشعرن بالاستقرار الوظيفي وهذا يثبت أن العمل عندما يكون وفق ضوابط شرعية سليمة ويكون هناك ولاء ورضا وظيفي تشعر الموظفة بالاستقرار، بينما أوضحت نسبة ١٠٪ من العينة بأنهن في العمل لا يشعرن بهذا الاستقرار، وقد يعزى هذا الشعور إلى عدم التنظيم في العمل أو تأخير الراتب أو أن الراتب لا يكفي.

١٣- هل تشعرين بالضيق عندما تذهبين إلى العمل ؟

م العبارة	الاستجـابة						الإجمالي	مستوى الدلالة
	موافق	٪	محايد	٪	غير موافق	٪		
١٣	٢٠	١٠	٣٠	١٥	١٥٠	٧٥	٪١٠٠	١

أوضحت نسبة ٧٥ من العينة عن حب العمل والرغبة في العمل حيث إنهن يعتبرن العمل متنفسًا للترويح عن أنفسهن وشغلًا لوقت الفراغ وكفالة مادية للمرأة، بينما أعربت نسبة ١٠ من العينة أنهن لا يشعرن بالرضا الوظيفي.

١٤- هل تؤثر ضغوط العمل عليك وعلى الأسرة ؟

م العبارة	الاستجـابة						الإجمالي	مستوى الدلالة
	موافق	٪	محايد	٪	غير موافق	٪		
١٤	٣٠	١٥	٤٠	٢٠	١٣٠	٦٥	٪١٠٠	١

أوضحت نسبة ٦٥ من العينة أن عمل المرأة ليس له تأثير كبير على الأسرة؛ حيث إن أوقات الدوام النسائية معظمها تكون أثناء اليوم، وإذا استطاعت المرأة التنسيق بين العمل ومتطلبات الأسرة لن تكون هناك ضغوط كبيرة على الأسرة.

١٥- هل تعتقدين أن ضغط العمل يؤثر سلبًا على صحتك ؟

م	الاستجـابة						الإجمالي	مستوى الدلالة
العبارة	موافق	٪	محايد	٪	غير موافق	٪		
١٥	٦٥	٣٢,٥	٧	٣,٥	١٢٨	٦٤	٪١٠٠	٢

أوضحت نسبة ٦٤ من العينة أن ضغط العمل لا يؤثر سلبًا على صحة المرأة إذا كان هناك نوع من التنسيق بين العمل والحياة الأسرية ، بينما يعتقد البعض أن العمل يؤثر على صحة الأسرة وخصوصًا الأطفال الصغار .

وتوضح الفرضية السابعة أن ابتكار أساليب جديدة لتدريب وعمل المرأة تساهم بشكل كبير في تنمية الموارد البشرية النسائية وذلك يقلل بشكل كبير من أخطاء العمل ويوفر الوقت والجهد في معالجة الخطأ مما يشعر الموظفة بمدى أهمية الدور المنوط بها في أداء وظيفتها .

١٦- هل يوجه إليك اللوم كموظفة إذا أخطأت في شيء؟

م	الاستجـابة						الإجمالي	مستوى الدلالة
العبارة	موافق	٪	محايد	٪	غير موافق	٪		
١٦	٢٧	١٣,٥	٤٣	٢١,٥	١٣٠	٦٥	٪١٠٠	١

أوضحت نسبة ٥ , ١٣٪ من العينة أنه قد يوجه إليهن اللوم إذا ما حدث أي خطأ في العمل ، وكذلك أعربت نسبة ٥ , ٢١ ٪ أن أحيانًا ما يحدث ذلك في العمل وذلك تبعًا للنظام الإداري القائم في الشركة أو المؤسسة .

١٧- هل أنت منضبطة في عملك ؟

م	الاستجـابة						الإجمالي	مستوى الدلالة
العبارة	موافق	٪	محايد	٪	غير موافق	٪		
١٧	١٦٣	٨١,٥	٢٥	١٢,٥	١٢	٦	٪١٠٠	٢

أوضحت نسبة ٥ , ٨١ ٪ من العينة أنهن منضبطات في العمل حيث يشعرن برغبة في العمل ؛ حيث إن العمل مصدر لكفاية الاحتياجات الحياتية .

وتوضح الفرضية الخامسة أنه نادرًا ما تحدث مشكلات بالعمل الذي يطبق أساليب التدريب الحديثة ؛ حيث إن المنظمات التي تستخدم أساليب تدريب منظمة للموظفات لا تتعرض لأي مشكلات في إدخال تكنولوجيا جديدة وتطوير العمل .

١٨ - هل تشعرين أنك بحاجة للتدريب لأداء وظيفتك؟

م العبارة	الاستجابة						الإجمالي	مستوى الدلالة
	موافق	٪	محايد	٪	غير موافق	٪		
١٨	١٠٠	٥٠	٥٠	٢٥	٥٠	٢٥	١٠٠٪	١

أوضحت نسبة ٥٠ ٪ من العينة أن التدريب ضرورة ؛ حيث إن الكثير من الخريجات سواء خريجات الثانوي أو الجامعة ليس لديهن الخبرة الكافية للتعامل مع معطيات سوق العمل .

* * *

النتائج الخاصة بسمات مفردات العينة

- النسبة المئوية لمن يحملون الجنسية السعودية تبلغ ٩٣ من إجمالي مفردات العينة موضوع البحث ، وهذا يشكل غالبية عظمى للسعوديات العاملات في القطاعات الأهلية والقطاع الخاص .

- تتركز غالبية السيدات العاملات في قطاعات التعليم الأهلي والقطاع الصحي (من مفردات العينة) في فئة السن (٢٠ إلى أقل من ٤٠) وبنسبة تزيد عن نصف العاملات .

- تصل نسبة السيدات الحاصلات على البكالوريوس فأعلى إلى ٦٠ من حجم مفردات العينة ، بينما نسبة الحاصلات على الثانوية العامة فأقل تصل إلى ٤٠ من حجم العينة .

- كل أفراد العينة من مدينة الدمام بالمملكة العربية السعودية .

النتائج الخاصة بتوصيف متغيرات البحث المستقلة:

- تم التوصل إلى أن المتغير المستقل الخاص بالممارسات الخاصة بوظائف إدارة الموارد البشرية الفرعية من غير ممارسات وظيفة تنمية الموارد البشرية هو متغير ذو أهمية بالنسبة لدعم جهود تنمية الموارد البشرية النسائية .

- تبين أن اتجاهات أفراد عينة البحث نحو الموافقة ولكن بشكل محدود نحو أهمية الممارسات الحالية للتدريب والتعليم بالنسبة لدعم جهود تنمية الموارد البشرية النسائية في القطاع الخاص .
- تم التوصل إلى أن مفردات العينة تميل إلى الموافقة على أن متغير المحافظة على رعاية الموارد البشرية النسائية هو متغير ذو أهمية بالنسبة للمتغير التابع الخاص بدعم جهود تنمية الموارد البشرية .
- تبين أن متغير المقومات الداعمة لتنمية الموارد البشرية وفقًا لاتجاهات مفردات عينة البحث يحظى بالموافقة على أنه يدعم جهود تنمية الموا البشرية النسائية .



الخلاصة والتوصيات

توصلت الدراسة إلى إبراز أهمية النقاط التالية :

١- يراعي الدين الإسلامي حقوق المرأة ولا يمنعها من العمل ما دام ذلك وفق ضوابط شرعية سليمة .

٢- قيام الجهات التعليمية والتربوية والإعلامية بواجبها نحو رفع مستوى المفهوم الحقيقي لعمل المرأة وإبراز الجوانب الإيجابية فيه .

٣- تحرص الدولة على توفير التعليم للذكور والإناث على حد سواء ؛ وذلك للنهوض بالمجتمع .

٤- أولت الحكومة اهتمامًا بالغًا بالحفاظ على حقوق المرأة في التعليم والرعاية والتدريب وفق الضوابط الشرعية .

٥- ضرورة السعي في فتح فرص وآفاق جديدة لعمل المرأة وتلبية الاحتياجات الوطنية ، والتقليل من مخاطر العمالة الوافدة وأثرها الاقتصادي والاجتماعي .

٦- إن موقف المجتمع السعودي من عمل المرأة موقف واضح وصريح ، فهو مؤيد لعمل المرأة ولكن وفق تعاليم الدين الإسلامي الحنيف .

٧- إن أهم معوقات عمل المرأة بعض الأفكار المتحجرة نتيجة التشدد في الفتاوى مما يسفر عنه تحريم ما هو مباح في بعض الأحيان، أو جهل المرأة بالأداء الوظيفي والاكتفاء الذاتي والمادي.

٨- المحافظة على مكتسبات المملكة في تجربتها الفريدة في تعليم البنات، وكذلك النجاح النسبي لتجربة عمل المرأة في أقسام منفصلة وبما يحفظ لها خصوصيتها، وكذلك فتح أقسام للتدريب كملحق للمدارس والجامعات.

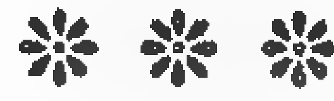
٩- استحضار ودراسة التجارب الاقتصادية لقضايا المرأة والأسرة في المجتمعات الغربية والإسلامية والعربية لتوضيح الجوانب السلبية ومخاطرها، ومعرفة الجوانب الإيجابية ومنافعها ومحاولة تطبيقها بما يتناسب مع طبيعة المملكة.

١٠- إقرار مبدأ التدرج في التغيير المتصل بما يُنتهى من دراسته من جميع الجوانب في قضايا المرأة، بحيث يتم التوضيح العلمي والتثقيف الفكري والترويج الإعلامي للقضايا التي وصلت الدراسات إلى فائدة التغيير فيها، وذلك حتى لا يسبب التغيير ردود أفعال لها مبرراتها الشرعية والاجتماعية والثقافية.

١١- إبراز دور التدريب في تنمية الموارد البشرية النسائية ؛ حيث إنه السبيل الوحيد لاستبدال العمالة الأجنبية بالعمالة الوطنية .

١٢- قيام دراسات تشارك فيها المرأة وتساهم في تقديم المجالات المناسبة لعملها والمراجعات اللازمة للأنظمة المتعلقة بالعمل في القطاعين الحكومي والخاص .

١٣- أن يتم استصدار قرارات إيجابية فاعلة نحو عمل المرأة وتنمية مشاركتها في سوق العمل .



المراجع العربية

١- القرآن الكريم .

٢- الحسيني ، عائشة أحمد عبد الرحيم : المرأة السعودية العاملة في التعليم العالي (١٩٨٧م) .

٣- محمد سعيد : تنظيم سوق العمل ومناهج تقويم الحاجيات التي تضطلع بها منظومة التربية والتقويم ، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية - نابلس (٢٠٠٥م) .

٤- جمال ، أحمد محمد : تعليم البنات بين ظواهر الحاضر ومخاطر المستقبل - (١٩٨٨م) .

٥- عمارة ، محمد : التحرير الإسلامي للمرأة ، الرد على شبهات الغلاة ، القاهرة : دار الشروق (٢٠٠٢ م) .

٦- الحميدي ، عبد الرحمن بن سعد وآخرون : أنماط التعليم العالي في دول مجلس التعاون الخليجي العربية ، الرياض : مطابع جامعة الإمام محمد ابن سعود الإسلامية (٢٠٠٠م) .

٧- العساف، صالح بن حمد: المرأة الخليجية والعمل في مجال التربية والتعليم، الرياض: شركة العبيكان للطباعة والنشر(١٩٨٥م، ١٤٠٦هـ).

٨- العبد القادر، علي عبد العزيز: اتجاهات طالبات جامعة الملك فيصل نحو عمل المرأة السعودية، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، المجلد (٢٣)، العدد (الأول) (١٩٩٥م).

٩- القصيبي، غازي بن عبد الرحمن: الأهداف والأولويات، وزارة العمل (٢٠٠٦م).

١٠- د/ بدوي، أبو بكر عابدين: الموارد البشرية، العدد الثاني، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية (٢٠٠٥ م).

١١- منظمة العمل العربية «نحو استراتيجية عربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل».

١٢- الموارد البشرية، العدد الثاني (٢٠٠٥م).

١٣- العريقي، منصور محمد إسماعيل: إدارة الموارد البشرية، مركز الأمين لخدمات الكمبيوتر بصنعاء، الطبعة الأولى (٢٠٠٣ م).

١٤- سترالسر ، ستيفن : ماجستير إدارة الأعمال في يوم واحد ، ط ٢ ، مكتبة جرير ، ٢٠٠٦ م .

١٥- رشيد ، مازن فارس : إدارة الموارد البشرية ، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية الطبعة الثانية (٢٠٠٤ م) .

١٦- ليلى عناني : التأمينات -العدد (٩٥)-محرم (١٤٢٧هـ) فبراير (٢٠٠٦م) .

١٧- ابن كثير : البداية والنهاية .

١٨- أعلام النساء جـ ٥ .

١٩- جمال ، أحمد محمد : مكانك تحمدي ، دار إحياء العلوم الطبعة السادسة ، بيروت (١٩٩٦ م ، ١٤١٧ هـ) .

٢٠- جامعة الرياض : دليل جامعة الرياض ، الرياض ، مطابع الجامعة (١٩٧٩ م ، ١٤٠٠هـ) .

٢١- البكر ، فوزية بكر : المرأة السعودية والتعليم : دراسة تاريخية تحليلية لتعليم المرأة في المملكة العربية السعودية ، الرياض ، (١٩٩٦م ، ١٤١٧هـ) .

٢٢- الداود، عبد المحسن بن سعد: التعليم العالي في المملكة العربية السعودية: بداياته وتطوره، الرياض: دار أركان للنشر والتوزيع، (١٤١٦هـ).

٢٣- وزارة المعارف،: سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية، الرياض: وزارة المعارف، الباب الثالث، الفصل الخامس (١٩٧٩م، ١٤٠٠هـ).

٢٤- وزارة التعليم العالي، (٢٠٠٠م).

٢٥- السلوم، حمد بن إبراهيم (١٩٨٦م): الإدارة التعليمية في المملكة العربية السعودية، الكتاب الثاني: تطور التعليم، مطابع الفرزدق التجارية.

٢٦- السنبل، عبد العزيز بن عبد الله وآخرون: نظام التعليم في المملكة العربية السعودية، الرياض: دار الخريجي للنشر والتوزيع (٢٠٠٤م، ١٤٢٥هـ).

٢٧- وزارة التخطيط: النتائج التفصيلية للتعداد العام للسكان والمساكن في المملكة العربية السعودية (١٤١٣هـ)، الرياض: مطابع وزارة الاقتصاد والتخطيط (١٩٩٢م).

٢٨- وزارة التخطيط : تقرير التنمية البشرية ، الرياض : مطابع وزارة الاقتصاد والتخطيط (٢٠٠٣م) .

٢٩- وزارة الاقتصاد والتخطيط (٢٠٠٤م) : منجزات خطط التنمية حقائق وأرقام ، العدد (٢١) (١٣٩٠ - ١٤٢٣هـ) ، (١٩٧٠-٢٠٠٣م) ، الرياض : مطابع وزارة الاقتصاد والتخطيط .

٣٠- تماضر حسون وعائشة المانع : فرص عمل المرأة في القطاع الخاص - المجالات الصناعية والتجارية والخدمية في مدينة الرياض ، مركز الخليجية للدراسات والاستشارات ، الرياض (١٩٨٩م ، ١٤١٠هـ) .

❊ ❊ ❊

المراجع الأجنبية

1- Fitzgerald, W. Training Versus Development. Training & Development 1992, 81- 84.

2- Huneman. H. G., and others (1986) "Pesonal /Human Resources Management, 3rd ed., Irwin, pp 14-17.

3- Decenzo, D.A., and S.P. Robbins (1996) "HumanResouces Management", John Wiley Sons, Inc., New Yourk,, p.p. 21- 23.

4- Goldstein, I.L Training in Organizations (3rd ED), Pacific Grove, CA: Brooks Cole, 1993.

5- Phillips, S.N Team Training Puts Fizz in Coke Plant's Future, Personnel Journal, 75, 1996 P.P 87- 92.

6- London. M and Mane - E-M, Career Management and Survival in Workplace, San Francisco, Jossey - Bass 1987.

* * *

نموذج استبيان

دراسات عليا – درجة الدكتوراه في الموارد البشرية

الاسم : ....

العمر : ....

الحالة الاجتماعية : عزباء ☐ متزوجة ☐ مطلقة ☐ أرملة ☐

مكان العمل : .... (يوجد - لا يوجد)

الشركة أو الوزارة : ....

الوظيفة : ....

الراتب : ....

المستوى التعليمي : ....

* * *

م	أسئلة الاستبيان	الإجابة	
		نعم	لا
١	هل تعملين في مجال يناسبك أم لا ؟		
٢	هل تعتقدين أن العمل مفيد للمرأة ؟		
٣	هل يؤثر عمل المرأة على الأسرة سلبا ؟		
٤	هل يعترض الأزواج على عمل الزوجات ؟		
٥	هل تعتقدين أن المرأة قادرة على الإنجاز في عملها مثل الرجل ؟		
٦	هل تشعرين بالرضا عن عملك ؟		
٧	هل يوجد ولاء كاف تجاه العمل ؟		
٨	هل راتبك يكفيك ؟		
٩	هل تواجهين عوائق بالعمل ؟		
١٠	هل يقيم أداؤك الوظيفي سنويًا ؟		

١١	هل تحصلين على إجازاتك السنوية وغيرها ومدفوعة الأجر ؟		
١٢	هل تشعرين بالاستقرار الوظيفي ؟		
١٣	هل تشعرين بالضيق عندما تذهبين للعمل؟		
١٤	هل تؤثر ضغوط العمل عليك وعلى الأسرة؟		
١٥	هل تعتقدين أن ضغط العمل يؤثر سلبًا على صحتك؟		
١٦	هل يوجه إليك اللوم كموظفة إذا أخطأت في شيء؟		
١٧	هل أنت منضبطة في عملك؟		
١٨	هل تشعرين أنك بحاجة للتدريب لأداء وظيفتك؟		

للمراسلة على البريد الإلكتروني :
email: Mamdoohdossary @ yahoo. com

* * *

الفهرس

المحتويات

الموضوع	الصفحة

الفهرس

الفهرس

الفهرس

***

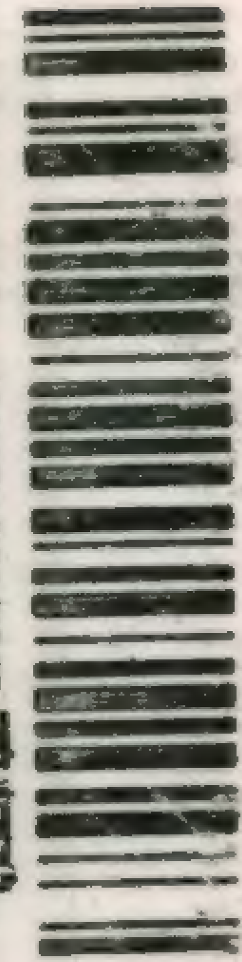
نبذة عن الكاتب



- الدكتور. ممدوح سعد عبد الله آل بو علي الدوسري
- ولد في المملكة العربية السعودية بالخبر سنة 1386 هـ
- متأهل وله أربعة أبناء (ولدان وابنتان)
- دكتوراه بإدارة الموارد البشرية من الجامعة الأمريكية بلندن
- يحضر رسالة الدكتوراه في علم النفس
- مشرف أكاديمي بالجامعة الأمريكية بلندن
- مشرف أكاديمي بجامعة كامبردج إنتركونتننتال
- مشرف أكاديمي بجامعة وست كلاتون
- مستشار إداري في مجموعة الفنار الدولي
- مستشار إداري بشبكة المدربين العرب
- مدير عام الموارد البشرية والخدمات الإدارية بشركة زهور الريف
- حاصل على شهادة تدريب المدربين من الأكاديمية البريطانية
- حاصل على شهادة تدريب المدربين من جامعة كامبردج انتركونتننتال

شهادات التدريب

- ✓ مدرب معتمد في التنمية البشرية من الأكاديمية البريطانية
- ✓ المدرب المحترف المعتمد من المركز الكندي للتنمية البشرية
- ✓ مدرب معتمد بالتنويم الإيحائي من الإتحاد الأمريكي للتنويم الإيحائي
- ✓ مدرب معتمد بالطاقة البشرية من المركز الكندي للتنمية البشرية
- ✓ مدرب معتمد في دينامكية التكيف العصبي من المركز الكندي للتنمية البشرية
- ✓ مدرب ومستشار بمقياس هيرمان من مؤسسة هيرمان العالمية HBDI
- ✓ مدرب موارد بشرية واستشاري اجتماعي
- ✓ أخصائي وممارس بالطب البديل



العضويات

- عضو شبكة المدربين العرب
- عضو في مركز حقائق للتدريب
- عضو في المركز الكندي للتنمية البشرية
- عضو في الأكاديمية البريطانية للتنمية البشرية
- عضو في الاتحاد التطويري لتقنيات مسارات الطاقة
- عضو بالمركز المصري للمعلومات
- عضو في مركز النجاح في التنمية البشرية
- عضو في المركز الدولي للاستثمار البشري
- عضو في نادي الموارد البشرية العربي
- عضو في اتحاد المبدعين العرب